



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



**FAKULTA PODNIKATELSKÁ
ÚSTAV FINANCÍ**

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT
INSTITUTE OF FINANCES

PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY Z HLEDISKA OPTIMALIZACE OSOBNÍCH NÁKLADŮ

EMPLOYMENT RELATIONSHIP IN TERMS OF THE OPTIMALIZATION OF PERSONAL COSTS

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

BACHELOR'S THESIS

AUTOR PRÁCE

AUTHOR

ZUZANA JUŘIČKOVÁ

VEDOUCÍ PRÁCE

SUPERVISOR

Mgr. HELENA MUSILOVÁ

BRNO 2015

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Juříčková Zuzana

Účetnictví a daně (6202R049)

Ředitel ústavu Vám v souladu se zákonem č.111/1998 o vysokých školách, Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně a Směrnicí děkana pro realizaci bakalářských a magisterských studijních programů zadává bakalářskou práci s názvem:

Pracovněprávní vztahy z hlediska optimalizace osobních nákladů

v anglickém jazyce:

Employment Relationship in Terms of the Optimization of Personal Costs

Pokyny pro vypracování:

Úvod

Cíle práce, metody a postupy zpracování

Teoretická východiska práce

Analýza současného stavu

Vlastní návrhy řešení

Závěr

Seznam použité literatury

Přílohy

Seznam odborné literatury:

BĚLINA, Miroslav a kol. Pracovní právo. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-405-6.

HŮRKA, Petr. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014. 3. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 1063 s. ISBN 978-80-7263-857-4.

NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. Zákoník práce 2014 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů. 4. vyd. Praha: Grada. 2014, 296 s. ISBN 978-80-247-5124-5.

PICHRT, Jan. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1. vyd. Praha: C.H. Beck. 2013, 375 s. ISBN 978-807-4004-810.

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Helena Musilová

Termín odevzdání bakalářské práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2014/2015.

L.S.

prof. Ing. Mária Režňáková, CSc.
Ředitel ústavu

doc. Ing. et Ing. Stanislav Škapa, Ph.D.
Děkan fakulty

V Brně, dne 28.2.2015

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zabývá strukturou pracovněprávních vztahů a osobními náklady vynaloženými v souvislosti s těmito pracovněprávními vztahy. Zaměřuje se na minimalizaci osobních nákladů na zaměstnance při nutnosti zvýšení objemu výroby a zaměstnanecké základny. Práce navrhuje systém přijetí nových zaměstnanců při současné minimalizaci souvisejících osobních nákladů. Podnikateli bude doporučena varianta, která představuje nejnižší osobní náklady v případě přijetí nových zaměstnanců.

ABSTRACT

Bachelor's thesis deals with the concept of employment relationships and related personal costs. It focuses on the minimization of personal costs when increasing production and labour. Thesis suggests a system of hiring new employees with minimal personal costs. The concept with minimal personal costs of new employees will be recommended to entrepreneur.

KLÍČOVÁ SLOVA

Pracovněprávní vztahy, zaměstnanec, zaměstnavatel, osobní náklady, mzda, pracovní poměr, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

KEYWORDS

Employment relationships, employee, employer, personal costs, wage, employment, agreements to work outside the scope of employment.

BIBLIOGRAFICKÁ CITACE

JUŘIČKOVÁ, Z. *Pracovněprávní vztahy z hlediska optimalizace osobních nákladů*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2015. 68 s.
Vedoucí bakalářské práce Mgr. Helena Musilová.

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je původní a zpracovala jsem ji samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem ve své práci neporušila autorská práva (ve smyslu Zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským).

V Brně dne 1. června 2015

.....
podpis studenta

PODĚKOVÁNÍ

Velmi ráda bych poděkovala vedoucí mé bakalářské práce, paní Mgr. Heleně Musilové, která mi poskytla pomoc a užitečné rady při zpracovávání mé práce. Dále bych chtěla poděkovat zaměstnancům společnosti Fremach Morava, s.r.o., zejména Bc. Petře Topičové, za poskytnutí potřebných podkladů pro zpracování mé práce.

OBSAH

ÚVOD.....	9
CÍL PRÁCE, METODY A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ.....	10
1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE	13
1.1 Pracovněprávní vztahy	13
1.1.1 Vymezení pojmů.....	13
1.1.1 Smluvní strany pracovněprávních vztahů.....	15
1.2 Charakteristika vzniku pracovního poměru	16
1.3 Pracovní smlouva	16
1.3.1 Zkušební doba.....	17
1.3.2 Postup před vznikem pracovního poměru	18
1.3.3 Práva a povinnosti vyplývající z pracovního poměru.....	19
1.4 Druhy pracovního poměru	20
1.4.1 Pracovní poměr na dobu neurčitou	21
1.4.2 Pracovní poměr na dobu určitou	21
1.5 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	22
1.5.1 Dohoda o provedení práce	23
1.5.2 Dohoda o pracovní činnosti	23
1.6 Agenturní zaměstnávání.....	24
1.6.1 Agenturní zaměstnávání a jeho právní základ	24
1.6.2 Subjekty účastníci se agenturního zaměstnávání.....	25
1.6.3 Dočasné přidělení v rámci agenturního zaměstnávání	25
1.7 Příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa (SÚPM)	26
1.8 Účetní, daňové a ekonomické aspekty	26
1.8.1 Ekonomické aspekty přijetí nových zaměstnanců do pracovního poměru.....	27
1.8.2 Ekonomické aspekty agenturního zaměstnávání	27
1.8.3 Zákonné sociální pojištění v pracovněprávních vztazích	28
1.8.4 Zúčtovací vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci.....	29
1.8.5 Daňové aspekty.....	30
1.9 Shrnutí teoretické části	31
2 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU	32
2.1 Představení společnosti	32

2.1.1	Charakteristika společnosti	32
2.1.2	Organizační struktura společnosti.....	33
2.2	Vývoj tržeb.....	33
2.3	Pracovní poměr a nástup do zaměstnání	34
2.3.1	Podmínky pro přijetí zaměstnance.....	34
2.3.2	Proces přijetí nového zaměstnance do pracovního poměru.....	35
2.3.3	Změna druhu práce u stávajících zaměstnanců.....	35
2.4	Struktura pracovněprávních vztahů se zaměstnanci	36
2.5	Osobní náklady.....	38
2.5.1	Měsíční osobní náklady na vlastní zaměstnance	39
2.5.2	Měsíční náklady na dočasně přidělené zaměstnance	42
2.5.3	Roční osobní náklady na vlastní zaměstnance.....	47
2.5.4	Roční náklady na dočasně přidělené zaměstnance	48
2.6	Zúčtovací vztahy a daňová uznatelnost nákladů	50
2.6.1	Výpočet hrubé mzdy, odvodů na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění, zálohy na daň z příjmu fyzických osob.....	50
2.6.2	Účtování o pracovněprávních vztazích.....	50
2.7	Analýza bodu zvratu	51
2.7.1	Bod zvratu při stávajícím počtu zaměstnanců	53
2.8	Shrnutí analytické části	54
3	VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ	55
3.1	Zaměstnání dočasně přidělených zaměstnanců agenturou práce na dobu dvou měsíců	55
3.2	Přijetí zaměstnance do pracovního poměru na dobu určitou po dobu dvou měsíců	57
3.3	Přijetí zaměstnance na základě dohody o provedení práce po dobu dvou měsíců	59
3.4	Přijetí zaměstnance do pracovního poměru se současným zřízením společensky účelného pracovního místa.....	61
3.5	Shrnutí vlastních návrhů řešení	63
	ZÁVĚR	65
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	67

ÚVOD

Pracovněprávní vztahy jsou v dnešní době nedílnou součástí života každého člověka. Lze konstatovat, že zájem o situaci na trhu práce jde napříč věkovými vrstvami populace a stav na trhu práce je sledován nejen lidmi v produktivním věku, ale i mladšími a staršími občany. Práce je pro lidi důležitá z hlediska získávání finančních prostředků a také zajištění životní úrovně ve věku, kdy lidé získají nárok na pobírání starobního důchodu.

Na zaměstnávání je nahlíženo z různých perspektiv. Osoby ucházející se o práci chtějí větší počet nabízených pracovních míst, neboť se potřebují finančně zajistit a mají možnost výběru, zatímco zaměstnavatelé udržují spíše stabilní zaměstnaneckou základnu a snaží se zachovat či dokonce snížit mzdové náklady.

Pro spolupráci na své bakalářské práci jsem oslovila společnost Fremach Morava, s.r.o., s níž řeším problematiku zaměstnávání a vzniku pracovního poměru. Společnost Fremach Morava, s.r.o. je významným zaměstnavatelem Kroměřížska, vyrábí specifické produkty pro automobilový a elektrotechnický průmysl a má širokou zákaznickou základnu.

Bakalářská práce je rozdělena do tří hlavních částí. V teoretické části vymezím důležité pojmy pracovněprávních vztahů v souvislosti se vznikem pracovního poměru. V analytické části rozeberu současný stav pracovněprávních vztahů ve společnosti Fremach Morava, s.r.o., vypočítám a porovnáám výši osobních nákladů a provedu analýzu bodu zvratu při současném stavu zaměstnanecké základny. Třetí část obsahuje vlastní návrhy řešení vycházející z poznatků předchozích dvou částí.

CÍL PRÁCE, METODY A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ

Podnikatel má od roku 2011 poměrně stabilní počet odběratelů, tedy i objem zakázek a stav zaměstnanců. Společnost má však možnost přijmout nové zakázky jak v rámci krátkodobého období (několika měsíců), tak dlouhodobě (jeden rok a déle), neboť se poptávka po jejích produktech na trhu zvýšila. To při zachování stejné zaměstnanecké základny vede k nedostatečně využitým výrobním kapacitám a bude docházet ohrožení termínu plnění. Společnost tedy bude zvažovat způsob efektivního využití a zvýšení počtu svých zaměstnanců, aby mohla dostát závazkům a zvýšit svůj zisk.

Zvýšení stavu zaměstnanců se projeví v plnění plánu výroby. Příliš vysoké osobní náklady, nevhodné typy pracovněprávních vztahů a časová náročnost přijímacích řízení mají značný vliv na splnění přijatých zakázek od odběratelů a tedy i na výši tržeb, zachování zákaznické základny či udržení spokojenosti zákazníků. Neschopnost včas a řádně dostát svým závazkům může přinést ztrátu odběratelů, nižší zájem o nabízené služby a produkty, snížení konkurenceschopnosti a naruší ekonomickou stabilitu společnosti.

Cíl práce

Hlavní cílem bakalářské práce je navrhnout možná řešení vzniku pracovněprávních vztahů při zvýšení objemu výroby, aby osobní náklady na zaměstnance byly co nejnižší. Z pohledu zaměstnavatele porovnáím vhodnost zaměstnávání zaměstnanců na pracovní poměr, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a spolupráci s agenturami práce vzhledem k optimalizaci nákladů spojených s přijetím nových zaměstnanců.

Jako dílčí cíle jsem si stanovila:

- zhodnotit stávající situaci zaměstnavatele z hlediska zaměstnanecké struktury,
- zpracovat pro zaměstnavatele návrh systému optimalizace osobních nákladů při získávání pracovní síly,
- vypracovat analýzu bodu zvratu při současném stavu zaměstnanců a při rozšíření zaměstnanecké základny.

Výzkumné otázky

- 1) Jaký typ pracovněprávních vztahů se v případě nutnosti krátkodobého zvýšení objemu výroby jeví pro zaměstnavatele jako nejvýhodnější z hlediska osobních nákladů?

hypotéza: Pokud je zvýšení objemu výroby krátkodobé (dva měsíce), pak je z hlediska nákladů na výrobní faktor nejvýhodnější přijetí zaměstnanců na základě dohody o provedení práce.

- 2) V jaké situaci zaměstnavatel upřednostní přijetí zaměstnance pracujícího na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr před zaměstnancem přiděleným agenturou práce?

hypotéza: V případě, kdy společnost očekává více zakázek v kratším časovém období (měsíce), je nákladově výhodnější uzavření dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

- 3) Jaký typ pracovněprávního vztahu má zaměstnavatel se zaměstnanci uzavřít při dlouhodobé potřebě (jeden rok a více) zvýšení stavu zaměstnanců, aby osobní náklady byly co nejnižší?

hypotéza: V případě zvýšené potřeby práce v horizontu jednoho roku a více přináší uzavření pracovního poměru na dobu určitou nejmenší osobní náklady.

- 4) Povede zvýšení počtu zaměstnanců a současně také objemu zakázek ke snížení bodu zvratu?

hypotéza: Zvýšení počtu zaměstnanců povede k nárůstu osobních nákladů, ale díky širší zaměstnanecké základně bude možné též zvýšit objem zakázek a dosahovat vyšších zisků rychleji ve srovnání s nižším počtem zaměstnanců a objemem zakázek. Bod zvratu tedy bude klesat.

Metody a postupy

V rámci bakalářské práce jsem nejprve v teoretické části vymezila pojmy nutné k pochopení problematiky pracovněprávních vztahů. Dále jsem v analytické části analyzovala současný stav pracovněprávních vztahů u zaměstnavatele, vypočítala výši

osobních nákladů, porovnávala je v rámci různých časových období a typů pracovněprávních vztahů a provedla analýzu bodu zvratu při současném stavu zaměstnanců. Poté jsem navrhla několik variant řešení optimalizace osobních nákladů.

Podklady pro teoretickou část tvoří aktuální znění zákonů souvisejících s problematikou pracovního práva a dále odborné publikace právního i ekonomického charakteru.

Analytická část bakalářské práce vychází z poznatků teoretické části, z materiálů a informací poskytnutých společností Fremach Morava, s.r.o. a z osobní zkušenosti z prostředí této společnosti.

Získaná data budou přehledně zpracována do tabulek, návrhy řešení vyplývají ze zjištěných údajů v analytické části bakalářské práce.

Při zpracování bakalářské práce je využito metody analýzy, což je myšlenkový proces, který umožňuje členění zkoumané situace na jednodušší prvky a rozlišit podstatné od nepodstatného. Tato analýza umožňuje poznat jednotlivé části celku samostatně a odhaluje strukturu objektu (1).

V bakalářské práci dále využívám metodu dedukce, díky níž je možné odvodit dílčí tvrzení z všeobecného. Odvození důsledků z jiných platných výroků probíhá na základě zákonů logiky (1).

Významnou použitou metodou je metoda komparace, která porovnává jednotlivé objekty, aby stanovila jejich shody a odlišnosti a je zásadní metodou pro vytváření úsudků dle analogie (1).

Při vypracování teoretické části bakalářské práce jsem pracovala s odbornou literaturou, aktuálním zněním zákonů a s informacemi poskytnutými Úřadem práce České republiky s kontaktním pracovištěm v Kroměříži. Analytickou část bakalářské práce jsem zpracovala zejména na základě rozhovoru s vedoucími zaměstnanci společnosti a poskytnutých interních dokumentů podnikatele.

1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE

Kapitola uvádí jednotlivé pojmy pracovněprávních vztahů. V rámci této kapitoly jsou postupně vysvětleny vybrané pojmy nutné k porozumění této problematice. Teoretická část se dále věnuje typům pracovního poměru a dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr a vymezení pojmu agentur práce a principu, na kterém fungují. Kapitola též uvádí některé ekonomické, účetní a daňové pojmy nezbytné pro pochopení analytické části práce.

1.1 Pracovněprávní vztahy

Zákoník práce upravuje právní vztahy, které vznikají při vykonávání závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Za pracovněprávní vztahy jsou považovány pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (2).

Pracovněprávními vztahy jsou poměry upravené právem, které vznikají, mění se a zanikají na základě právních skutečností. Za rozhodné právní skutečnosti může být považována pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti, výpověď atd. (2).

Zákoník práce dále uvádí též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů, čímž jsou myšleny zejména práva a povinnosti smluvních stran před uzavřením pracovního poměru, tedy při výběru fyzických osob ucházejících se o zaměstnání u zaměstnavatele. Právní vztah mezi zaměstnancem a osobou ucházející se o zaměstnání ovšem nelze považovat za pracovněprávní, dokud nevznikne pracovní poměr či právní vztah založený dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr (3).

1.1.1 Vymezení pojmů

Tato kapitola se věnuje pojmům pracovněprávní vztahy, závislá práce a právní jednání, jelikož s těmito pojmy pracuji v dalších částech práce. Jsou významné pro pochopení problematiky těchto vztahů vzhledem k souvisejícím nákladům.

Pracovněprávní vztahy řeší vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci při výkonu práce, jejich význam spočívá v regulaci výkonu práce zaměstnance pro zaměstnavatele a mají organizační funkci, neboť poskytují zaměstnavateli nástroje k organizování a řízení zaměstnanců. Na druhé straně mají též ochrannou funkci, kdy se snaží chránit

zaměstnanec zajištěním odpovídajících podmínek při výkonu práce u zaměstnavatele (2).

Zaměstnanec, jakožto podřízená strana právního vztahu, vykonává práci pro zaměstnavatele dle jeho pokynů. Právní předpis tedy často stanoví, jakým způsobem se mají jednotlivé strany pracovněprávních vztahů chovat, a není možné sjednat jiné ujednání a to ani v případě, že s tímto ujednáním zaměstnanec souhlasí. „*Pracovní právo vychází z toho, že svobodná vůle zaměstnance je omezena povinností plnit pokyny zaměstnavatele a rovněž (např. při uzavírání pracovního poměru) může být ekonomicky a sociálně determinována tlakem získat, resp. udržet si práci.*“ (3, s. 24).

Závislá práce

Závislou prací se ve smyslu zákoníku práce rozumí práce, kterou vykonává zaměstnanec jako podřízená strana pro zaměstnavatele jako nadřízenou stranu, jménem zaměstnavatele, dle jeho pokynů a zaměstnanec tuto práci vykonává osobně. Práci koná zaměstnanec způsobem, jaký určí zaměstnavatel (4).

Typickými znaky závislé práce jsou také vykonávání práce za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, práce musí být vykonávána v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele nebo na jiném určeném místě (4).

Právní jednání

Právní jednání je pojem zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, jak jej vymezuje v hlavě VI. díl 1 tohoto zákona.

V pracovním právu se můžeme setkat se zásadou „co není zakázáno, je dovoleno“, která je typická pro soukromoprávní vztahy. Práva a povinnosti mohou být upraveny odlišně od zákona, ovšem pouze pokud to zákon výslovně nezakazuje a pokud ujednání neporušují dobré mravy či veřejný pořádek (3).

„Na základě výše uvedeného je možné se odchýlovat od znění zákoníku práce právním jednáním subjektů.

A. Dvoustranné právní jednání – smlouvy, dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a zaměstnavatelem a odborovou organizací – vždy, pokud to není zákonem zakázáno.

B. Jednostranné právní jednání zaměstnavatele nebo zaměstnance – pouze, pokud to stanoví zákon.

C. Interní předpisy zaměstnavatele – vnitřní předpis, vnitřní mzdový předpis, pracovní řád atd. – pouze za podmínek stanovených tímto zákonem.“ (3, s. 53).

1.1.1 Smluvní strany pracovněprávních vztahů

Společnost Fremach Morava, s.r.o. coby zaměstnavatel zaměstnává téměř 700 zaměstnanců. Tato kapitola uvede charakteristiku zaměstnavatele a zaměstnance dle zákoníku práce.

Zaměstnanec

Za zaměstnance se dle zákoníku práce považuje fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce pro zaměstnavatele. Osoba, která nesplňuje tyto podmínky, se za zaměstnance nepovažuje (4).

Abychom o fyzické osobě mohli mluvit jako o zaměstnanci, předpokládá to splnění i dalších podmínek. Zaměstnanec je způsobilý mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, tzn. právní osobnost, a vlastním jednáním nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti, tzn. svéprávnost. Pojmy právní osobnost a svéprávnost upravuje nový občanský zákoník a ve stejném smyslu je používá i zákoník práce (3).

Zaměstnanci agentur práce

Podle §6 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, mohou být zaměstnanci agentury práce fyzické osoby, které jsou způsobilé mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti a jsou způsobilé vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe povinnosti. Platí tedy stejné podmínky jako v odstavci uvedeném výše (5).

Zaměstnanec se zaváže konat přidělenou práci podle pokynů uživatele na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem (3).

Zaměstnavatel

Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k osobnímu výkonu práce. Rozhoduje však skutečná povaha konané práce fyzické osoby pro zaměstnavatele. V případě, že výkon práce pro jiného naplní znaky závislé práce, měl by být takový poměr posuzován podle zákoníku práce a nerozhoduje právní titul, čili označení smlouvy (3).

Zaměstnavatelem může být kdokoliv, kdo má právní subjektivitu, tedy za zaměstnavatele může být považována jak právnická, tak fyzická osoba (3).

Zaměstnavatelem může být právnická osoba soukromého i veřejného práva. Příkladem zaměstnavatele jako právnické osoby soukromého práva je akciová společnost, společnost s ručením omezeným, spolek, nadace. Na druhé straně zaměstnavatelem z oblasti veřejného práva může být například obec, kraj či příspěvková organizace (3).

1.2 Charakteristika vzniku pracovního poměru

Úpravu vzniku pracovního poměru jakožto práva i povinnosti zaměstnance z pracovního poměru upravuje zákoník práce. Ten charakterizuje v zásadě celou oblast závislé práce, která je konána v pracovněprávních vztazích. Ze dvou základních pracovněprávních vztahů je pracovní poměr v porovnání s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr dominantním z pohledu jeho četnosti (2).

Pracovní poměr se zakládá:

- pracovní smlouvou – tato varianta je nejběžnější a nejčastější,
- jmenováním – pouze v případech stanovených právním předpisem, je omezeno na úzkou skupinu případů uvedenou taxativním výčtem v §33 odst. 3 zákoníku práce (4).

Pracovní poměr může vzniknout pouze se souhlasem obou smluvních stran, tedy jak zaměstnance (fyzické osoby), tak zaměstnavatele (fyzické či právnické osoby). Tomu odpovídá nejen založení pracovního poměru pracovní smlouvou, ale také jmenování, které je sice pojímáno jako jednostranné právní jednání, avšak musí být vždy se souhlasem zaměstnance (3).

1.3 Pracovní smlouva

Pracovní smlouva je stěžejním dokumentem pracovněprávních vztahů, neboť pracovní smlouvou se zakládá pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (3).

„Pracovní vztah ve smyslu uzavření pracovní smlouvy je obecně vyváženým smluvním vztahem, kdy obě strany mají stejnou váhu a jsou si před zákonem rovny.“ (6, s. 124).

Pracovní smlouva musí povinně obsahovat určité náležitosti, kterými jsou:

- druh práce,

- místo či místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle předchozího bodu vykonávána,
- den nástupu do práce (2).

Druh práce, popřípadě druhy práce, které se zavazuje v pracovní smlouvě zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, může být sjednán podrobně a specifikovaně, ale také jen rámcově. Obdobně úzce či široce lze sjednat i místo výkonu práce (3).

Pracovní smlouvu musí zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít nejpozději v den vzniku pracovního poměru, nelze ji uzavřít zpětně. Den nástupu do práce přitom nemusí nutně být den, v němž zaměstnanec fakticky zahájí výkon práce dle harmonogramu směn, nýbrž i den pracovního klidu (den nepřetržitého odpočinku zaměstnance v týdnu, státní svátek). Pracovní poměr vznikne též v případě, že zaměstnanci brání v den nástupu do práce překážka v práci (3).

Kromě povinných (obligatorních) náležitostí mohou být v pracovní smlouvě sjednány také náležitosti fakultativní, kterými jsou například zkušební doba, doba trvání pracovního poměru, práva a povinnosti smluvních stran, pracovní doba, odměňování a další (6).

Pracovní smlouva vyžaduje uzavření v písemné formě. Jedno písemné vyhotovení této smlouvy obdrží zaměstnanec a druhé zaměstnavatel (4).

Uzavírání pracovní smlouvy se řídí obecně ustanoveními v novém občanském zákoníku, který stanoví pravidla jejího uzavření, formu a obsah a upravuje také smlouvy uzavírané adhezním způsobem, za něž lze v určitých případech považovat i pracovní smlouvy (především u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr). Adhezními smlouvami se rozumí takové, jejíž základní podmínky byly určeny pouze jednou smluvní stranou dle jejích pokynů, přičemž slabší strana neměla příležitost ovlivnit obsah smlouvy (3).

1.3.1 Zkušební doba

Kromě výše zmíněných podstatných náležitostí pracovní smlouvy se nejčastěji jako další ujednání objevuje zkušební doba. Jde o vzájemnou zkoušku, zda pracovní vztah a jeho podmínky, které si smluvní strany sjednaly, oběma stranám vyhovují (6).

Význam zkušební doby spočívá v tom, že zaměstnanec má v průběhu této doby možnost zjistit, zda mu vyhovuje charakter práce a pracovní a ostatní podmínky u

zaměstnavatele a zaměstnavatel si může ověřit, zda se zaměstnanec v pracovním poměru úspěšně zapracuje a osvědčí se při výkonu práce. V průběhu zkušební doby je možné jednostranným právním jednáním zrušit pracovní poměr kteroukoliv smluvní stranou a to i bez uvedení důvodu a bez výpovědní doby (3).

Zkušební doba musí být sjednána písemně a nesmí být delší než

- 3 po sobě jdoucí měsíce ode dne, kdy vznikl pracovní poměr,
- 6 po sobě jdoucích měsíců ode dne, kdy vznikl pracovní poměr u vedoucího zaměstnance (4).

Zároveň platí, že sjednaná zkušební doba nesmí být delší než polovina sjednané doby pracovního poměru (4).

1.3.2 Postup před vznikem pracovního poměru

Samotnému vzniku pracovního poměru předchází nejprve výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání u zaměstnavatele. Tento výběr je v působnosti zaměstnavatele, který zvolí uchazeče například z hlediska kvalifikace nebo nezbytných požadavků či zvláštních schopností (3).

Zákoník práce však neřeší vlastní proces získávání nových zaměstnanců, a to ani formu ani způsob provádění výběru. Zaměstnavatel je povinen při výběru budoucích zaměstnanců zajistit rovné zacházení se všemi fyzickými osobami, které se ucházejí o výkon práce pro zaměstnavatele. Zaměstnavatel nesmí při výběru diskriminovat uchazeče na základě jejich pohlaví, sexuální orientace, rasového či etnického původu atd. Taktéž by měl zaměstnavatel zajistit rovný přístup k zaměstnání mužů a žen (3).

Právní úprava postupu zaměstnavatele před vznikem pracovního poměru se omezuje pouze na obecné pravidlo pro výběr budoucích zaměstnanců zaměstnavatelem, vymezí okruh údajů, které může zaměstnavatel vyžadovat po uchazeči v souvislosti s uzavřením pracovní smlouvy, stanoví informační povinnost zaměstnavatele a také povinnost zaměstnavatele zajistit budoucímu zaměstnanci vstupní lékařskou prohlídku (6).

Zaměstnavatel je povinen před uzavřením pracovní smlouvy seznámit budoucího zaměstnance s právy a povinnostmi, které vyplývají z pracovní smlouvy, seznámit jej s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování (4).

Uchazeč se pak na základě znalostí všech důležitých skutečností může rozhodnout, zda pracovní smlouvu uzavře (3).

Zaměstnanec může být budoucím zaměstnavatelem požádán o poskytnutí informací a údajů, které zaměstnavatel nezbytně potřebuje k rozhodnutí o jeho přijetí do zaměstnání. V případě přijetí nového zaměstnance pak může zaměstnavatel vyžadovat další osobní údaje. Údaje požadované zaměstnavatelem od fyzické osoby, která se u něj uchází o zaměstnání, musí bezprostředně souviset s uzavřením pracovní smlouvy a jsou to například jméno a příjmení, rodné číslo, doklady o předchozím pracovním poměru, údaje o dosažené kvalifikaci či o zdravotní způsobilosti (6).

Vstupní lékařská prohlídka

Zákoník práce stanoví povinnost zaměstnavatele zajistit, aby se zaměstnanec před nástupem do pracovního poměru podrobil vstupní lékařské prohlídce. Vstupní lékařské prohlídky jsou povinné u všech zaměstnanců, kteří jsou zaměstnáváni na základě kteréhokoliv pracovněprávního vztahu, tedy jak na základě pracovní smlouvy, tak i na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Absolvování vstupní lékařské prohlídky je zákonná povinnost a pro zaměstnavatele jsou tudíž náklady spojené s jejím pořízením či provedením u nastupujícího zaměstnance daňově uznatelným nákladem. Zaměstnavatel nese veškeré náklady spojené se vstupní lékařskou prohlídkou na své náklady a zaměstnanci je plně hradí (6).

1.3.3 Práva a povinnosti vyplývající z pracovního poměru

Přestože v zákoníku práce nalezneme jednotnou úpravu pracovního poměru, nejsou všechny pracovní poměry z hlediska jejich obsahu totožné. Pracovní poměry je možné dále třídit podle různých kritérií na druhy a až poté vyplynou z tohoto zařazení a z aplikace příslušných částí právních norem práva a povinnosti účastníků pracovního poměru (7).

Základní povinnosti (závazky), které vyplývají z pracovního poměru, jsou zaměstnanec a zaměstnavatel povinni plnit ode dne vzniku pracovního poměru. Závazky zaměstnavatele zahrnují především povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat a vytvářet vhodné pracovní podmínky k plnění pracovních úkolů zaměstnance. Zejména se jedná o účelnou a efektivní organizaci práce a pracovních postupů (3).

Zaměstnavatel musí dodržovat i ostatní pracovní podmínky, které jsou stanoveny právními předpisy, smlouvou či vnitřními předpisy zaměstnavatele. V případě, že

zaměstnavatel zaměstnanci práci nepřidělí, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele a po dobu jejího trvání přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu. Zaměstnanec má právo požadovat po zaměstnavateli umožnění výkonu práce a také mzdu nebo plat za vykonanou práci (4).

Povinnost zaměstnance spočívá v konání práce podle pokynů zaměstnavatele, přičemž zaměstnanec musí dodržovat povinnosti, které vyplývají z pracovního poměru. Práci zaměstnanec koná osobně dle pracovní smlouvy a v rozvržené týdenní pracovní době, pokud není tato doba sjednána kratší. Jinou práci je zaměstnanec povinen konat pouze výjimečně, pokud tak stanoví zákoník práce v souvislosti s převedením zaměstnance na jinou práci, pro kterou se nevyžaduje souhlas zaměstnance (3).

Mezi základní povinnosti zaměstnance patří povinnost pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností. S tím souvisí prohlubování zaměstnancovy kvalifikace k výkonu sjednané práce. Zaměstnanec musí využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání sjednané práce a plnit kvalitně a včas pracovní úkoly. Povinností zaměstnance je být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něj až po skončení směny. Zákoník práce ukládá zaměstnanci povinnost dodržovat právní předpisy vztahující se k vykonávané práci a řádně hospodařit se svěřenými prostředky zaměstnavatele, střežit a chránit jeho majetek před poškozením, ztrátou případně zničením (3).

1.4 Druhy pracovního poměru

Jak již bylo zmíněno v předchozí kapitole, pro určení druhu pracovního poměru lze použít různá kritéria, kterými jsou například doba trvání pracovního poměru, charakter zaměstnavatele, způsob vzniku pracovního poměru, místo výkonu práce či rozsah pracovní doby. Kritérium doby trvání pracovního poměru vede k rozlišení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou a neurčitou (7).

Společnost Fremach Morava, s.r.o. uzavírá se svými zaměstnanci oba druhy pracovního poměru – jak pracovní poměr na dobu neurčitou, tak pracovní poměr na dobu určitou. To, jaký druh pracovního poměru se svými zaměstnanci zaměstnavatel uzavře, záleží na typu vykonávané práce zaměstnance.

1.4.1 Pracovní poměr na dobu neurčitou

„Pracovní poměr tvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání.“ (3, s. 164).

Pracovní poměr na dobu neurčitou a na dobu určitou mají téměř stejnou charakteristiku týkající se jejich založení pracovní smlouvou, zkušební doby či skončení. Hlavním a zásadním rozdílem je zde sjednaná doba trvání. Pracovní poměr na dobu neurčitou zaměstnavatel s výrobními dělníky nesjednává, proto je větší část kapitoly věnována pracovnímu poměru na dobu určitou a vymezuje zejména možnosti řetězení a prodlužování tohoto pracovního poměru.

1.4.2 Pracovní poměr na dobu určitou

„Doba trvání pracovního poměru musí být vždy uvedena určitě, což ovšem neznamená, že bude vždy vymezena jen přesným termínem jejího uplynutí (např. do 31. března 2009). Doba lze vyjádřit uvedením časového úseku, intervalu (např. na 1 rok), dnem skončení pracovního poměru (např. do 31. prosince 2012), prací, po dobu jejichž provádění má pracovní poměr trvat (např. na dobu sklizně třešní v sadě XY), doby trvání konkrétní překážky v práci u konkrétního zaměstnance (např. po dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance XY)“ (3, s. 164-165).

Maximální délka trvání pracovního poměru na dobu určitou je mezi týmiž účastníky pracovního poměru stanovena na tři roky. Pracovní poměr sjednaný na dobu určitou může být znovu opakován maximálně dvakrát. Prodloužení pracovního poměru na dobu určitou zákoník práce též považuje za opakování pracovního poměru. Pokud uplynula ode dne skončení pracovního poměru na dobu určitou doba více než tři let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží (7).

Omezení limitující tzv. řetězení pracovních smluv na dobu určitou a maximální délku jejich sjednání se nevztahují na pracovní smlouvu, která zakládá pracovní poměr na dobu určitou mezi agenturou práce a zaměstnancem, jejíž účel spočívá ve výkonu práce u jiného zaměstnavatele – uživatele (2).

Od omezujících ustanovení zákoníku práce je možné se odchýlit v případech, kdy jsou pro to vážné provozní důvody nebo důvody, které spočívají ve zvláštní povaze práce,

např. cyklicky se opakující práce, sezónní práce apod. Z těchto důvodů nelze na zaměstnavateli požadovat zaměstnávání některých zaměstnanců na dobu neurčitou (3).

Co se týče zástupů za dočasně nepřítomného zaměstnance, je nadále možné a vhodné sjednávat také pracovní poměry na dobu určitou po dobu trvání překážky na straně dočasně nepřítomného zaměstnance za podmínky, že tato doba nepřekročí 3 roky a může být opakována ještě dvakrát (3).

V situaci, kdy bylo trvání pracovního poměru na dobu určitou sjednáno zaměstnavatelem se zaměstnancem v rozporu s odstavci 2 až 4 v §39 zákoníku práce, se považuje pracovní poměr na dobu určitou za pracovní poměr na dobu neurčitou za podmínky, že před uplynutím sjednané doby zaměstnanec písemně oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby jej dále zaměstnával (3).

1.5 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Zaměstnavatel má podle zákoníku práce zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru a měl by tedy preferovat uzavírání pracovní smlouvy před dohodami. Pokud chce ovšem zaměstnavatel sjednat se zaměstnancem dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti, může uvést, že se sjednání těchto dohod jevílo vhodnější než sjednání pracovního poměru (3).

Za dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr považuje zákoník práce:

- dohodu o provedení práce,
- dohodu o pracovní činnosti.

Oba typy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr musí být uzavřeny písemně, přičemž jedno vyhotovení této dohody vydá zaměstnavatel zaměstnanci (4).

Rozdíly dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a pracovního poměru

Pokud nestanoví zákoník práce jinak, řídí se právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr úpravou pro samotný pracovní poměr. To neplatí, pokud se jedná o převedení na jinou práci a přeložení, dočasné přidělení, odstupné, pracovní dobu a dobu odpočinku (včetně dovolené), překážek v práci na straně zaměstnance, odměňování a cestovní náhrady, skončení pracovního poměru (3).

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr vykazují větší prostor pro smluvní volnost subjektů a menší zákonnou regulaci oproti pracovnímu poměru. Jednodušší je zejména vznik a skončení těchto právních vztahů a také přidělování práce a

odměňování, které je vázané pouze hodinovou minimální mzdou. U dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr není zákoníkem práce zaměstnanci poskytována ochrana jako v pracovním poměru a výkon práce je svým rozsahem omezen (3).

Zaměstnavatel v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr není povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu, což je výrazný rozdíl oproti pracovnímu poměru (2).

1.5.1 Dohoda o provedení práce

Na základě dohody o provedení práce lze vykonávat práce velmi malého časového rozsahu, který podle §75 zákoníku práce nesmí přesáhnout 300 hodin v kalendářním roce. Započítávají se hodiny v rámci všech dohod o provedení práce uzavřených mezi tímž zaměstnancem a zaměstnavatelem. V dohodě o provedení práce musí být též uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá (4).

Zákoník práce umožňuje na základě dohody o provedení práce konat stejné práce jako v pracovním poměru a je možné ji uzavřít i na práce, které jsou druhově určené a opakující se (3).

Náležitostmi, které má dohoda o provedení práce obsahovat, jsou vymezení práce, místo výkonu práce, doba jejího trvání, rozsah pracovních hodin, odměna, která nesmí být nižší než minimální mzda. U dohod o provedení práce, které trvají delší dobu, je vhodné sjednat způsob jednostranného skončení (4).

Odlišností dohody o provedení práce je oproti pracovnímu poměru odvod pojistného na zdravotní a sociální pojištění, které zaměstnavatel u dohody o provedení práce odvádí pouze v případě, pokud výše odměny přesáhne za kalendářní měsíc 10 000 Kč. Odváděné pojistné je vypočítáváno z celé výše odměny (3).

1.5.2 Dohoda o pracovní činnosti

Dohoda o pracovní činnosti může být uzavřena mezi zaměstnavatelem a budoucím zaměstnancem i v případě, že rozsah konané práce nebude větší než 300 hodin v témže kalendářním roce (4).

Zákoník práce stanovuje, že na základě dohody o pracovní činnosti nelze vykonávat práci, která svým rozsahem překračuje v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby (2).

Stanovená týdenní pracovní doba činí nejvýše 40 hodin, u některých prací je zkrácena. V průměru tak rozsah práce nesmí překročit 20 hodin a průměr se vypočítává za dobu, na kterou je uzavřena dohoda, nejdéle však 52 týdnů (3).

V dohodě o pracovní činnosti musí být dle zákoníku práce povinně uvedeny tyto údaje - sjednané práce, rozsah pracovní doby, doba, na kterou se dohoda uzavírá (2).

1.6 Agenturní zaměstnávání

Spolupráce zaměstnavatele s agenturami práce je způsob rychlého získání potřebné pracovní síly. Agenturní zaměstnávání je na jedné straně velmi časově úsporné, na druhé straně se však domnívám, že nemusí být nejlepším řešením dočasné potřeby zaměstnanců, jelikož jsou s ním spojené větší osobní náklady pro zaměstnavatele.

1.6.1 Agenturní zaměstnávání a jeho právní základ

Jako atypická zaměstnání jsou označovány v aplikační praxi v České republice pracovněprávní vztahy, které se vyznačují menší mírou regulace a dávají účastníkům těchto vztahů více volnosti v organizaci práce a dodržování pracovní doby. Přitom nezáleží na sjednané době trvání pracovního poměru a rozsahu sjednaného pracovněprávního vztahu (5).

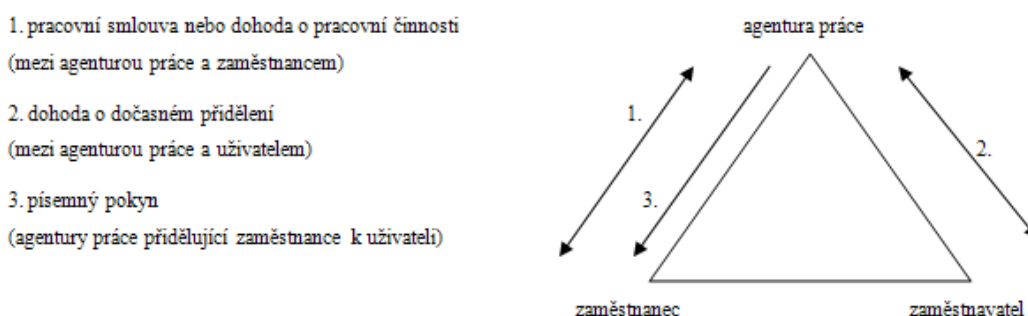
Mezi atypická zaměstnávání bývá též řazeno i agenturní zaměstnávání, které je mnohými autory označováno za atypické s ohledem na naplnění kritéria dočasnosti trvání pracovního poměru, tzn. situace, kdy se nejedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Ze zákona je trvání přidělení zaměstnance agentury práce jeho zaměstnávající agenturou k uživateli omezeno na dobu určitou (7).

„Za závislou práci podle § 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce se považují také případy, kdy zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (dále jen „agentura práce“) dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.“ (4).

V případě České republiky je přidělení zaměstnance agentury práce k uživateli jako dočasné omezeno zákoníkem práce maximálně na 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích, existuje ovšem výjimka, kdy zaměstnanec agenturu práce požádá o delší přidělení (3).

1.6.2 Subjekty účastnící se agenturního zaměstnávání

Komplex právních vztahů při agenturním zaměstnávání se realizuje úzkou součinností tří účastníků a setkáváme se tedy s „trojúhelníkovým vztahem“, který je níže znázorněn graficky (5).



Obrázek 1: „Trojúhelníkový vztah“

(Zdroj: 5)

Uživatel práce a agentura práce uzavřou mezi sebou dohodu o dočasném přidělení agenturou práce, což je občanskoprávní vztah. Mezi zaměstnancem a agenturou práce vzniká naopak pracovněprávní vztah uzavřením pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti. Agentura je zaměstnavatelem a zaměstnanec u uživatele pouze koná sjednanou práci (3).

1.6.3 Dočasné přidělení v rámci agenturního zaměstnávání

„Dočasným přidělením v rámci agenturního zaměstnávání je dočasné poskytnutí zaměstnance agenturou práce uživateli k výkonu práce (2, s. 36).

Dočasné přidělení se provádí za úplatu, uživatel přiděluje zaměstnanci práci, organizuje ji. Ostatní práva a povinnosti má agentura práce (2).

Zaměstnanec dočasně přidělený k uživateli musí mít zajištěny stejné pracovní a mzdové podmínky jako srovnatelný zaměstnanec uživatele. Podmínky nesmí být horší než u

srovnatelného zaměstnance, jinak je na agentuře práce, aby stejné podmínky u uživatele zajistila. Přidělený zaměstnanec má nárok na rovné zacházení (4).

Dočasné přidělení skončí uplynutím doby, dohodou zaměstnance a agentury práce, jednostranným prohlášením uživatele nebo zaměstnance nebo skončením pracovního poměru (3).

1.7 Příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa (SÚPM)

Společensky účelné pracovní místo je takové pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a dosazuje na toto místo uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvky na zřízení a vyhrazení společensky účelného pracovního místa, jež jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. Chce-li zaměstnavatel zřídit více než pět společensky účelných pracovních míst, je úřad práce povinen vyžádat si vypracování odborného posudku (8).

„Výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa, pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek podíl nezaměstnanosti v daném okrese dosahuje průměrného podílu nezaměstnanosti v České republice nebo je vyšší, může maximálně činit šestinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku a při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody může výše příspěvku na jedno společensky účelné pracovní místo činit maximálně osminásobek této průměrné mzdy.“ (8, §113 odst. 2)).

Příspěvek na vyhrazení jednoho společensky účelného místa může být úřadem práce poskytován až do výše vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance přijatého na toto místo, včetně pojistného na sociální zabezpečení pojistného na veřejné zdravotní pojištění hrazeného zaměstnavatelem. Příspěvek může být poskytován nejdéle po dobu 12 měsíců (8).

1.8 Účetní, daňové a ekonomické aspekty

Přijetí nových zaměstnanců se u zaměstnavatele projeví především v oblasti ekonomické, ale také daňové a účetní. V této kapitole jsou vysvětleny zejména

ekonomické aspekty přijímání nových zaměstnanců, dále jsou zmíněny daňové a účetní aspekty související se zúčtovacími vztahy mezi zaměstnavatelem, zaměstnanci a institucemi.

1.8.1 Ekonomické aspekty přijetí nových zaměstnanců do pracovního poměru

Uzavírání pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr má pro zaměstnavatele dopady jak v oblasti personalistiky, tak především v oblasti ekonomické. V důsledku většího objemu dalších zakázek je nutné také zvýšit výrobu.

Zaměstnavatel při stávajícím počtu zaměstnanců může nabízené zakázky odmítnout, což se projeví strnulostí případně i poklesem tržeb. Domnívám se, že kvůli poklesu tržeb nebude mít zaměstnavatel prostředky ke krytí fixních a variabilních nákladů a dle mého názoru tedy bude nucen zvýšit svou zadluženost čerpáním bankovních úvěrů a půjček nebo využít vytvořených rezerv.

Rozhodne-li se zaměstnavatel přijmout nové zaměstnance v důsledku nutnosti zvýšit objem výroby, nastává několik ekonomických důsledků. Přijetí nových zaměstnanců je časově i administrativně poměrně náročné, způsobí dále zvýšení nákladů (především mzdových, dále také náklady na pracovní místo, cestovní náhrady, náklady na školení, pracovní oděv a prostředky apod.). Na druhé straně díky získané pracovní síle dojde ke splnění většího objemu zakázek, což způsobí nárůst tržeb a ty pak v porovnání s náklady ovlivňují rentabilitu. Je nutno zvážit, při jakém objemu dodávaného výrobního faktoru (práce) budou produkce růst. Vychází se z předpokladu zákona klesajících výnosů, který popisuje situaci, kdy při postupném zvětšování spotřeby jednoho výrobního faktoru v kombinaci s pevně daným množstvím jiných výrobních faktorů začne výnosnost od jistého bodu klesat (9).

Větší počet dalších nově přijatých zaměstnanců též zvyšuje náklady na administrativu, zaměstnavatel odvádí větší částky pojistného na sociální zabezpečení a na veřejné zdravotní pojištění.

1.8.2 Ekonomické aspekty agenturního zaměstnávání

Ekonomický zaměstnavatel (uživatel) hradí část nákladů na zaměstnance jako součást odměny příslušející pracovní agentuře za pronajatého zaměstnance. V této odměně jsou zahrnuty mzdové náklady a související pojištění na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Část nákladů pak nese ekonomický zaměstnavatel přímo (např. zajištění ubytování, školení apod.) (5).

1.8.3 Zákonné sociální pojištění v pracovněprávních vztazích

Oblast zákonného sociálního pojištění, tedy pojištění na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění vymezují právní předpisy: zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení, zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění a zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

V mzdových nákladech zaměstnavatele jsou obsaženy částky pojistného na sociální zabezpečení, pojistného na důchodové a nemocenské pojištění (10).

Zaměstnavatel je povinen odvádět za zaměstnance sociální pojištění, které činí 25 % z vyměřovacího základu dle §5 zákona o nemocenském pojištění (11).

Výše pojistného na všeobecné zdravotní pojištění činí 13,5 % a plátce pojistného je povinen si tuto výši sám vypočítat. Pojistné se pak zaokrouhlí na celé koruny nahoru (12).

Vyměřovacím základem pro pojistné na zdravotní pojištění je u zaměstnance úhrn příjmů ze závislé činnosti, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob. Tento základ je stejný jako pro výpočet pojistného na sociální pojištění (12).

Výjimky při povinnostech placení sociálního a zdravotního pojištění

Dle aktuálních právních předpisů upravujících tuto oblast nevzniká zaměstnanci ani zaměstnavateli (v případě dohody o provedení práce) povinnost odvádět sociální ani zdravotní pojištění, nepřekročí-li příjem takto přijatého zaměstnance částku 10 000,- Kč za měsíc. Zaměstnavateli se tak nezvýší mzdové náklady o zdravotní a sociální pojištění nově přijatých zaměstnanců (11).

Při překročení částky 10 000,- Kč za měsíc se při výpočtu odvodu sociálního a zdravotního pojištění zaměstnavatelem za zaměstnance činného na základě dohody o provedení práce postupuje stejně jako u zaměstnanců v pracovním poměru (12, 10).

Pro určení odvodu zdravotního pojištění u zaměstnance zaměstnaného na základě dohody o pracovní činnosti je zásadní tzv. započitatelný příjem, jehož hranice činí

částku 2 500,- Kč za kalendářní měsíc. Pokud příjem zaměstnance tuto částku nepřekročí, nemá zaměstnanec ani zaměstnavatel povinnost platit zdravotní pojištění (12).

Povinnosti agentur práce při odvodech na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění

Spolupracuje-li podnikatel při získávání zaměstnanců s agenturami práce, pak pracovněprávní vztahem, který je rozhodující pro určení povinností zaměstnavatele vůči zaměstnanci v oblasti sociálního pojištění, je vztah mezi agenturou práce a zaměstnancem. Pro určení povinnosti hrazení sociálního pojištění se na dočasně přiděleného zaměstnance pohlíží jako na zaměstnance agentury práce činného na základě pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti. Konkrétní zaměstnavatel, u kterého takto přidělený zaměstnanec vykonává práci, tedy nehradí sociální pojištění za tohoto zaměstnance (5).

Agenturní zaměstnanci jsou také účastníky zdravotního pojištění, agentura práce je povinna za ně odvádět pojistné na zdravotní pojištění (5).

1.8.4 Zúčtovací vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci

U zúčtovacích vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci se jedná především o problematiku mezd a s tím spojené zúčtování zálohy na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a dále také zúčtování sociálního a zdravotního pojištění. Mzda je považována za jednu ze zásadních nákladových položek zaměstnavatele a z účetního hlediska je prostředkem vzájemné vazby zaměstnance a zaměstnavatele (13).

Hrubé mzdy se řadí do účtové skupiny 52 – *Osobní náklady* a spolu se zúčtovacími vztahy účtové skupiny 33 – *Zúčtování za zaměstnanci a institucemi* se mzdy zaměstnanců projeví v rozvaze a výkazu zisku a ztráty (výsledovka) (14).

„Účet 331 – Zaměstnanci slouží k zachycení závazků z pracovněprávních vztahů včetně sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění k zaměstnancům.“ (14).

Závazky z pracovněprávních vztahů se účtují na stranu má dáti nákladového účtu 521 – *Mzdové náklady* oproti straně dal pasivního účtu 331 – *Zaměstnanci*. Dále se na stranu má dáti účtu 331 – *Zaměstnanci* účtují závazky ze sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění zaměstnance souvztažně oproti straně dal účtu 336 – *Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění*, který se dále odliší analytickými účty

dle příslušné instituce. Na stranu má dáti účtu 331 – *Zaměstnanci* se také zaúčtuje souhrn placených záloh na daň z příjmu fyzických osob v průběhu roku souvztažným zápisem na stranu dal účtu 342 – *Ostatní přímé daně*. Závazky ze sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění hrazených zaměstnavatelem jsou účtovány na stranu má dáti nákladového účtu 524 – *Zákonné sociální pojištění* oproti straně dal účtu 336 – *Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění*, který je opět odlišen analytickými účty dle příslušných institucí (14).

Příspěvek na závodní stravování a lékařské prohlídky by se zaúčtoval na stranu má dáti účtu 527 – *Zákonné sociální náklady* oproti straně dal příslušného účtu z účtové skupiny 21 – *Peníze*. Náklady na pracovní oděv včetně příspěvku na jeho udržování jsou daňově uznatelným nákladem a účtují se na účet 501 – *Spotřeba materiálu* (14).

Poukázky na sportovní aktivity pro vlastní zaměstnance jsou nedaňovým nákladem a účtují se na účet 528 – *Ostatní sociální náklady* (14).

Z toho vyplývá, že všechny zmíněné náklady související se zaměstnáváním zaměstnanců kromě poukázek na sportovní aktivity, jsou náklady na dosažení, zajištění a udržení příjmů a jsou tedy daňově uznatelné a pro zjištění základu daně z příjmu právnických osob se odečtou ve výši prokazatelné poplatníkem a ve výši stanovené zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů (15).

1.8.5 Daňové aspekty

Daňovým nákladem, o který se snižuje základ daně zaměstnavatele, jsou náklady na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů. Tyto náklady tedy mohou zaměstnavateli sloužit k daňové optimalizaci.

Daň z příjmu fyzických osob

Základem daně z příjmu fyzických osob jsou příjmy ze závislé činnosti, které se zvýší o částku odpovídající pojistnému na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění hrazeného zaměstnavatelem. Pro výpočet zálohy na daň z příjmu fyzických osob se základ daně zaokrouhlí na celé koruny nahoru. Zálohy na daň z příjmu fyzických osob se stanoví dle §38a zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů a vypočtou se sazbou stanovenou v §16 tohoto zákona. Při výpočtech záloh bylo pro zjednodušení předpokládáno, že všichni zaměstnanci podepsali prohlášení dle §38k ZDP a uplatňují pouze slevu na poplatníka (15).

Daňově uznatelné výdaje

Výsledek hospodaření zaměstnavatele se snižuje o výdaje (náklady), které lze uplatnit jako výdaje (náklady) na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů. Mezi takové výdaje se řadí též osobní náklady, tedy i mzdové náklady. Za položky snižující výsledek hospodaření se považují také částky pojistného na důchodové spoření, pojistného na sociální zabezpečení, pojistného na veřejné zdravotní pojištění a další. Z výše uvedeného konstatuji, že daňově uznatelné výdaje snižují základ, ze kterého se vypočítává daň z příjmu právnických osob (15).

Daňové aspekty agenturního zaměstnávání

Odměna, kterou hradí uživatel za dočasně přiděleného zaměstnance agentuře práce, se pro účely daně z příjmů posuzuje jako cena za přijatou službu a při splnění podmínek daňové uznatelnosti se bude jednat o daňový náklad (5).

K daňové uznatelnosti lze říci, že za daňový náklad lze považovat refundaci nákladů, u kterých zároveň budou splněny podmínky: náklady souvisejí s výkonem práce přiděleného zaměstnance, tyto náklady mají přímou vazbu na výkon práce dočasně přiděleného zaměstnance a tyto náklady splňují obecné podmínky daňové uznatelnosti (5).

1.9 Shrnutí teoretické části

Teoretická část bakalářské práce vymezila pojmy pracovněprávních vztahů a také vybrané pojmy z oblasti ekonomie, účetnictví a daní. Byly uvedeny ekonomické, účetní a daňové dopady zaměstnávání zaměstnanců a postup při výpočtu analýzy bodu zvratu.

2 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU

Tato část bakalářské práce představí konkrétního zaměstnavatele, analyzuje její současnou situaci z hlediska postupu přijímání zaměstnanců a vyčíslí osobní náklady při aktuálním stavu zaměstnanců. Dále kapitola uvádí počet zaměstnanců společnosti dle různých členění a druhy pracovněprávních vztahů, které zaměstnavatel se svými zaměstnanci uzavírá. Osobní náklady jsou vždy vypočítány a rozděleny podle určitého typu pracovněprávních vztahů. V rámci této části práce je provedena i analýza bodu zvratu, která vychází z poskytnutých dokumentů zaměstnavatele a odborných publikací. Analýzou bodu zvratu bude zjištěno, jak ovlivňuje přijetí dalších zaměstnanců ziskovost produkce společnosti.

2.1 Představení společnosti

Fremach Morava, s.r.o. je jedním z hlavních evropských výrobců vysokohodnotných součástí pro automobilový průmysl, taktéž je dodavatelem produktů pro spotřební elektroniku, mobilní telefony a průmyslové trhy. Nosnými výrobními procesy jsou vstřikování plastů, lakování, laserové gravírování, tamponový potisk a finální montáže. Společnost Fremach Morava, s.r.o. zaměstnává téměř 700 zaměstnanců a to jak v pracovním poměru, tak zaměstnance dočasně přidělené na základě dohod s agenturami práce (16).

2.1.1 Charakteristika společnosti

Obchodní firma: Fremach Morava, s.r.o.

Sídlo: Kroměříž, Jožky Silného 2824, PSČ 767 01

Právní forma: Společnost s ručením omezeným

Datum zápisu do obchodního rejstříku: 7. června 2000

Základní kapitál: 112 182 000,- Kč (17)

Skupina Fremach je koncern, který zahrnuje sedm závodů po celé Evropě - Belgie, Německo, Francie, Slovensko, Česká republika, Čína. Fremach Morava, s.r.o. je jednou ze sedmi dceřiných společností Fremach International NV a celý koncern vlastní společnost The Elex Group, Inc. (16).

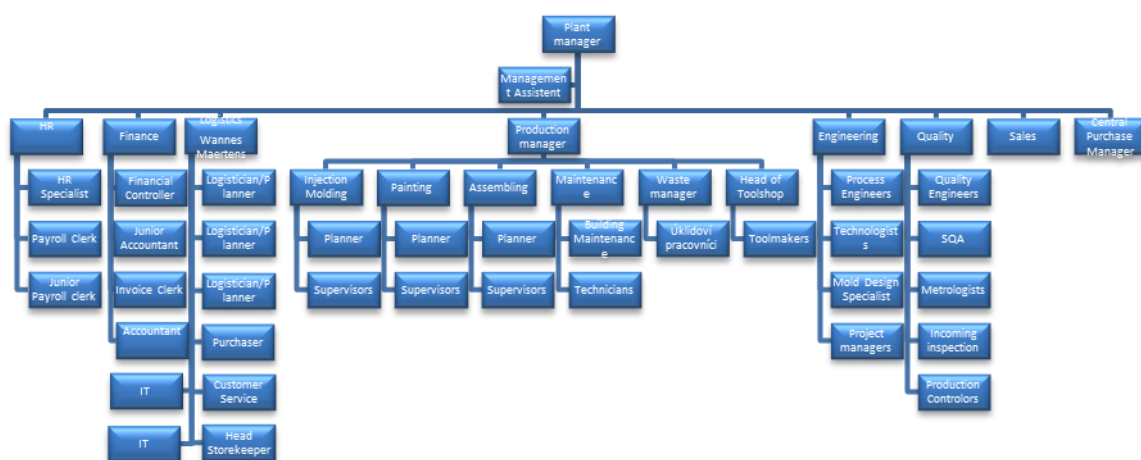
Předmětem podnikání je kompletace výrobků z plastů, povrchová úprava plastových výrobků, výroba elektrických strojů a přístrojů, elektronických zařízení pracujících na

malém napětí, výroba elektrického vybavení a výroba plastových výrobků a pryžových výrobků (17).

2.1.2 Organizační struktura společnosti

Organizační struktura společnosti Fremach Morava, s.r.o. je velmi rozvětvená. Společnost se dělí na jednotlivá oddělení, kterými jsou lidské zdroje, finance, logistika, výroba, inženýrství, kvalita a nákup a prodej. Zmíněná oddělení mají v čele svého vedoucího zaměstnance a dále se člení na další pododdělení (16).

Detailnější přehled organizační struktury společnosti nabízí obrázek níže.



Obrázek 2: Organizační struktura Fremach Morava, s.r.o.

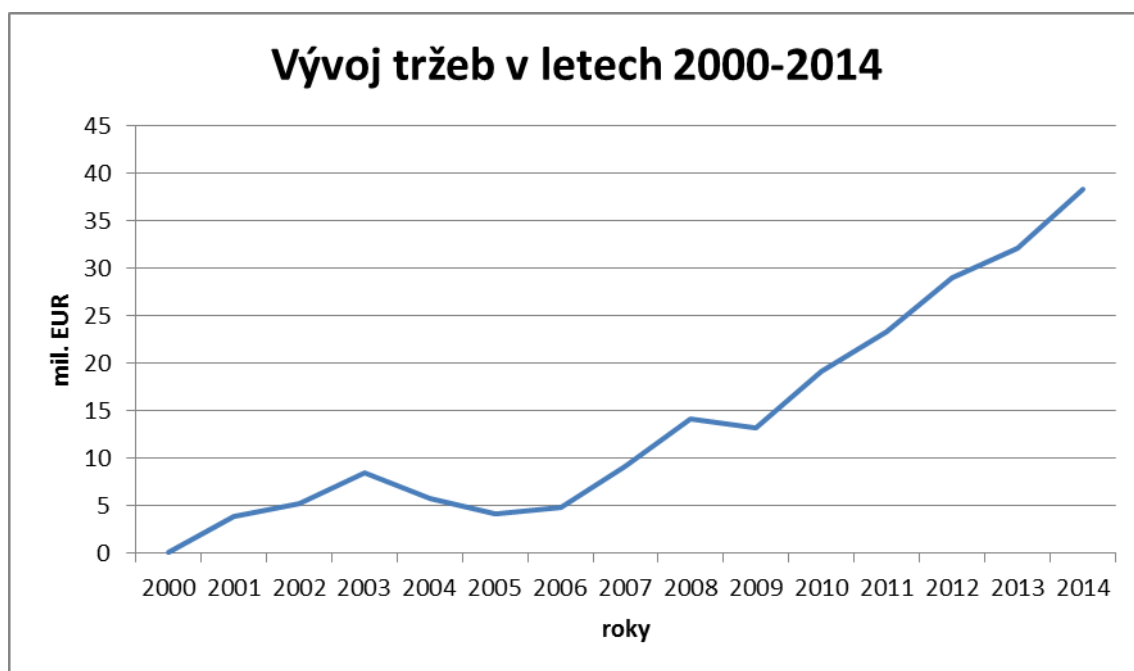
(zdroj: 16)

2.2 Vývoj tržeb

Společnost Fremach Morava, s.r.o. za období 2000-2014 prožila díky schopnostem všech svých zaměstnanců bouřlivý nárůst výrobních aktivit a tržeb. Obrat se za existenci společnosti zvýšil 50krát z 20 milionů (0,11 mil. EUR) v roce 2000 na současnou jednu miliardu korun (38,27 mil. EUR) v roce 2014. V průběhu 14 let byly úspěšně otevřeny provozy: vstříkolisovna, lakovna, laserové gravírování, tampoprint a montáže. Nárůst obrátu je velkým závazkem vůči zákazníkům zejména z automobilového průmyslu, kteří se vracejí s novými projekty a podněty, ale především vůči zaměstnancům společnosti. V roce 2013 ve společnosti Fremach Morava, s.r.o.

pracovalo 600 zaměstnanců. V roce 2015 s ohledem na zvětšení objemu výroby zaměstnává společnost Fremach Morava, s.r.o. 673 zaměstnanců (16).

Následující tabulka znázorňuje vývoj tržeb v letech 2000-2014 v eurech:



Graf 1: Vývoj tržeb v letech

(Zpracováno dle 16)

Z grafu je patrné, že vývoj tržeb měl spíše rostoucí tendenci, kromě poklesu tržeb v letech 2004-2005. Od roku 2009 je zaznamenán velmi rychlý nárůst tržeb z 5 milionů Eur na více než 38 milionů Eur v roce 2014.

2.3 Pracovní poměr a nástup do zaměstnání

Pracovní poměr mezi společností Fremach Morava, s.r.o. (jakožto zaměstnavatelem) a zaměstnancem vzniká na základě písemné pracovní smlouvy (18).

Právní úkony v pracovněprávních vztazích (pracovní smlouva, dohoda o změně pracovní smlouvy, dohoda o rozvázání pracovního poměru, výpověď, mzdový výměr) je oprávněn činit jménem zaměstnavatele HR manažer (manažer lidských zdrojů) (18).

2.3.1 Podmínky pro přijetí zaměstnance

Pracovní řád společnosti Fremach Morava, s.r.o. stanovuje, že do pracovního procesu lze přijmout zaměstnance, který splňuje kvalifikační požadavky pro činnost, kterou má

vykonávat. Dále musí potenciální zaměstnanec vyplnit dotazník společnosti Fremach Morava, s.r.o. a úspěšně absolvovat výběrové řízení (18).

Uchazeč o zaměstnání doloží údaje potřebné pro osobní evidenci - doklad o nejvyšším dosaženém vzdělání, potvrzení o zaměstnání od předchozího zaměstnavatele, tzv. zápočtový list, potvrzení o druhu přiznaného důchodu, doklady pro uplatnění nezdanitelných částek ze základu daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků, potvrzení o vyřazení z evidence úřadu práce (18).

V pracovním řádu společnosti uvedena podmínka zdravotní způsobilosti k výkonu práce. Tuto způsobilost budoucí zaměstnanec doloží potvrzením smluvního lékaře o absolvování vstupní prohlídky a absolvování oční prohlídky u druhů práce, u nichž je tato prohlídka vyžadována (18).

2.3.2 Proces přijetí nového zaměstnance do pracovního poměru

Výběrové řízení na jednotlivé pracovní pozice vypisuje manažer lidských zdrojů. Ten předem zkonkultuje s vedoucími zaměstnanci oddělení, ve kterých jsou nabízené pracovní pozice, zda se výběrové řízení vypíše interně či externě (19).

V případě externího přijímacího řízení jsou dány inzeráty pracovních pozic na server jobs.cz (19).

Následně jsou shromážděny životopisy osob ucházejících se o zaměstnání. Vedoucí zaměstnanci oddělení, o jehož pracovní pozice se potenciální zaměstnanci ucházejí, a manažer lidských zdrojů provedou pohovory s vybranými uchazeči (19).

Pokud je vhodný kandidát vybrán, personální oddělení připraví veškerou dokumentaci k nástupu zaměstnance. Budoucí zaměstnanec musí nejprve absolvovat vstupní lékařskou prohlídku před samotným podpisem pracovní smlouvy. Poté se zaměstnanec dostaví osobně na personální oddělení, kde je mu předán k podpisu soubor vstupních školení - interní pravidla společnosti a zákonná školení jako požární ochrana apod. (19).

2.3.3 Změna druhu práce u stávajících zaměstnanců

Interní přijímací řízení se vypisuje pouze u vybraných pracovních pozic. Toto přijímací řízení je opět v kompetenci manažera lidských zdrojů, který sestaví požadavky na danou pozici, následně rozešle požadavky pomocí e-mailu zaměstnancům společnosti a vystaví inzerát na nástěnku (19).

Samotné výběrové řízení probíhá pouze pohovorem s vedoucími zaměstnanci oddělení a s manažerem lidských zdrojů, neboť životopis a dokumenty o těchto zaměstnancích již společnost ve své evidenci má (19).

Po výběru vhodného kandidáta se vedoucí zaměstnanci vzájemně domluví na datu převedení tohoto zaměstnance a personální oddělení opět připraví potřebnou dokumentaci (19).

2.4 Struktura pracovněprávních vztahů se zaměstnanci

Společnost Fremach Morava, s.r.o. zaměstnává 673 zaměstnanců. Z tohoto celkového počtu eviduje společnost zaměstnance vlastní, kteří pracují v pracovním poměru na dobu určitou, pracovním poměru na dobu neurčitou a na dohody o pracovní činnosti, tak zaměstnance přidělené na základě smluv s agenturami práce (19).

Následující tabulka interpretuje informace o pracovněprávních vztazích se zaměstnanci:

stav k		23.2.2015
Agenturní zaměstnanci		
dlouhodobí	zaměstnání dlouhodobě	155
krátkodobí	zaměstnání krátkodobě	5
Agentury celkem		160
z toho nepřímí		0
Fremach Morava, s.r.o.		
Stálí zaměstnanci v pracovním poměru		470
z toho přímí		325
Mateřská/Rodičovská dovolená	v evidenci, ale fakticky nepracují	33
Dohoda o pracovní činnosti	nepracují plnou pracovní dobu	10
Fremach celkem		513
Evidenční počet zaměstnanců celkem		673

Tabulka 1: Struktura pracovněprávních vztahů ve společnosti Fremach Morava, s.r.o.

(Zpracováno dle 19)

Z tabulky je patrné, že největší zastoupení v celkovém počtu zaměstnanců (zhruba 76 %) mají vlastní zaměstnanci společnosti. Zaměstnanci přidělení na základě smluv s agenturami práce tvoří menší podíl, 24 % z celkového počtu zaměstnanců.

Z řad vlastních zaměstnanců pracuje v pracovním poměru na dobu určitou 133 zaměstnanců a v pracovním poměru na dobu neurčitou 370 zaměstnanců (jsou zde zahrnuty i ženy na mateřské či rodičovské dovolené). Zbýlých 10 vlastních zaměstnanců pak pracuje na základě dohody o pracovní činnosti (19).

Přímých zaměstnanců, tzn. takových, kteří přímo ovlivňují výrobu (tzn. výrobní dělníci), zaměstnává společnost Fremach Morava, s.r.o. 325. Z toho 248 zaměstnanců pracuje ve střediscích vstřikolisovny (6000), lakovny (7001) a montáže (8001). Zmíněná střediska jsou stěžejní a zaměstnávají nejvíce zaměstnanců. Zbýlých 77 zaměstnanců pracuje ve střediscích nástrojárny, skladu a údržby (19).

Dočasně přidělení zaměstnanci pracují ve společnosti na základě dohody mezi uživatelem (společností Fremach Morava, s.r.o.) a agenturami práce na dobu určitou. Jednotlivá výrobní oddělení se snaží udržet počet dočasně přidělených zaměstnanců a vlastních zaměstnanců v určitém poměru a to dle těchto hodnot:

- vstřikolisovna 50 % vlastní zaměstnanci : 50 % agenturní zaměstnanci
- lakovna 50 % vlastní zaměstnanci : 50 % agenturní zaměstnanci
- montáž 60 % vlastní zaměstnanci : 40 % agenturní zaměstnanci (19)

Následující tabulka uvádí skutečný stav poměru vlastních a agenturních zaměstnanců ve společnosti k 23. 2. 2015:

		Stav zaměstnanců					
středisko		Fremach Morava, s.r.o.	Agentury práce	Celkem	% Fremach	% Agentury	Ideální poměr
6000	vstřikolisovna	35	31	66	53,03%	46,97%	50:50%
7001	lakovna	75	49	124	60,48%	39,52%	50:50%
8001	montáž	138	80	218	63,30%	36,70%	60:40%
Celkem		248	160	408			

Tabulka 2: Stav vlastních a dočasně přidělených zaměstnanců k 23. 2. 2015

(Zpracováno dle 19)

Společnost Fremach Morava, s.r.o. zaměstnance rozděluje na přímé a nepřímé, kdy přímí zaměstnanci přímo ovlivňují výrobu (jedná se především o výrobní dělníky) a nepřímí zaměstnanci ovlivňují výrobu nepřímo, jde například o administrativní

zaměstnance z finančního oddělení, personálního oddělení a managementu, ale také jsou zde zařazeni například mistři ve výrobě, vedoucí výroby apod. (19).

2.5 Osobní náklady

Kapitola pojednává o struktuře osobních nákladů a výpočtu osobních nákladů na vlastní zaměstnance a nákladů na dočasně přidělené zaměstnance agenturami práce.

Podle účtové třídy 52 – *Osobní náklady* sleduji náklady související s pracovněprávními vztahy. V rámci této účtové skupiny věnuji pozornost účtu 521 – *Mzdové náklady*, jelikož se tyto náklady podílí na celkových osobních nákladech na zaměstnance největší měrou a účtu 524 – *Zákonné sociální pojištění*, na který se účtují náklady společnosti na sociální zabezpečení a veřejné zdravotní pojištění, které je zaměstnavatel povinen platit za své zaměstnance (20).

Zaměstnavatel ve svých interních předpisech stanovil povinnost poskytovat svým zaměstnancům příspěvky na prostředky na udržování pracovních oděvů zaměstnance a příspěvek na stravování. V měsíčních osobních nákladech jsou proto zahrnuty i zmíněné příspěvky (19).

V ročních osobních nákladech je též kalkulováno s náklady na pracovní oděvy zaměstnanců, kteří mají nárok na dva oděvy v hodnotě 500,- Kč/kus za rok a tudíž náklady na pracovní oděv pro jednoho zaměstnance ročně činí 1 000,- Kč. Do ročních osobních nákladů jsou zahrnuty náklady související s lékařskými prohlídkami. Zaměstnanec musí absolvovat vstupní lékařskou prohlídku před nástupem do zaměstnání, která je mu následně proplacena společností Fremach Morava, s.r.o. Vstupní lékařská prohlídka a další povinné roční lékařské prohlídky hradí společnost vlastním zaměstnancům v plné výši, která činí 350,- Kč za jednu lékařskou prohlídku. Motivací zaměstnanců jsou také poukázky na sportovní aktivity v hodnotě 400,- Kč za osobu za rok (20).

U měsíčních nákladů však lékařské prohlídky, pracovní oděv a sportovní poukázky do osobních nákladů nezahrnuji. Předpokládám, že zaměstnanci již u zaměstnavatele určitou dobu pracují a pracovní oděv mají, stejně jako lékařské prohlídky a poukázky na sportovní aktivity. V měsíčním přehledu nákladů nejsou zahrnuty také proto, že by bylo složité sledovat, na které zaměstnance v daném měsíci byly vynaloženy tyto náklady. Uvádím je tedy až při porovnání ročních nákladů.

2.5.1 Měsíční osobní náklady na vlastní zaměstnance

Zaměstnanci jsou rozděleni dle toho, na kterých střediscích práci vykonávají, neboť každé středisko má jinou průměrnou hodinovou mzdovou sazbu v Kč. Hodinová mzdová sazba („tarif“) je sjednána v pracovní smlouvě mezi společností Fremach Morava, s.r.o. a zaměstnancem. Společnost hodinovou mzdovou sazbu označuje pojmem tarif, ovšem nejedná se o pojem dle §123 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, kde je charakterizován platový tarif zaměstnance, jehož zaměstnavatel je určen dle §109 odst. 3 taxativním výčtem (21).

Společnost Fremach Morava, s.r.o. zaměstnává zaměstnance na výrobních střediscích – 6000 – vstřikolisovna, 7001 – lakovna a 8001 – montáž. Každé středisko má 7 mzdových tarifů. Průměrný tarif na středisko je však rozdílný a to z toho důvodu, že v každém středisku se liší počet zaměstnanců zařazených v určitém tarifu (19).

Tabulka níže zobrazuje počet zaměstnanců na střediscích podle jednotlivých tarifů (23. 2. 2015):

	Počet zaměstnanců		
	Střediska		
Tarif v Kč	6000	7001	8001
59	-	1	1
62	10	4	2
64	5	7	2
66	4	30	2
68	7	15	30
70	3	6	37
72	6	12	64
Celkový součet	35	75	138

Tabulka 3: Počet vlastních zaměstnanců dle středisek a tarifů k 23. 2. 2015

(Zpracováno dle 19)

Z tabulky vyplývá, že vstřikolisovna zaměstnává nejvíce zaměstnanců s tarifem 62,- Kč/hodina, lakovna má nejvíce zaměstnanců s tarifem 66,- Kč/hodina a nejvíce zaměstnanců střediska montáže má nejvyšší možný tarif, který činí 72,- Kč/hodina.

Podle zjištěných údajů lze odvodit, že střediska s vyšším počtem zaměstnanců mají vyšší hodinové tarify.

Pro výpočet měsíčních mzdových nákladů na jednotlivá střediska budou použity průměrné hodinové tarify na osobu vypočtené dle tabulky 3:

- 6000 – průměrný tarif 66,17,- Kč/hodina,
- 7001 – průměrný tarif 67,19,- Kč/ hodina,
- 8001 – průměrná tarif 70,15,- Kč/hodina.

Všichni výrobní dělníci, tj. vlastní zaměstnanci středisek 6000, 7001 a 8001, jsou zaměstnání v pracovním poměru na dobu určitou (19).

Pro výpočet hrubých mezd byl použit průměrný hodinový tarif jednotlivých středisek. Na základě podkladů poskytnutých společností Fremach Morava, s.r.o. jsem zjistila počty celkově odpracovaných hodin za měsíc včetně těch, které připadly na dny státního svátku či víkendy. Na středisku 6001 činí průměrné odpracované hodiny 138,48 osoba/měsíc, na středisku 7001 pak 139,14 hodin osoba/měsíc a na středisku 8001 je průměrně odpracováno 134,02 hodin osoba/měsíc (20).

Zaměstnanci vstříkolisovny, lakovny a montáže pracují v třisměnném pracovním provozu, což je režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně střídají v rámci 24 hodin po sobě jdoucích ve třech směnách (ranní, odpolední, noční) (5). Za odpolední směnu náleží každému zaměstnanci 3,- Kč/hodina navíc ke stávající hodinové mzdové sazbě a za noční směnu se k této sazbě přičte její desetina. Za směny odpracované o víkendu se taktéž připočte k hodinové mzdové sazbě její desetina. Směny, které zaměstnanec vykonává v den státního svátku, jsou ohodnoceny zdvojnásobením hodinové mzdové sazby. Zaměstnanci mají každý měsíc nárok na bonus za řádnou docházku a to ve výši 18,39 Kč/hodina k hodinové mzdové sazbě, což je maximální výše. Dle evidované docházky se pomocí počtu odpracovaných hodin spočítá hodinový bonus za docházku. Bonus za docházku je zakotven v pracovní smlouvě. (20).

Na základě vnitřního předpisu společnosti mají zaměstnanci nárok na 0,2,- Kč/hodinu jako náhradu za prací prostředky, jelikož pracovní oděv si zaměstnanec udržuje sám. Zaměstnavatel přispívá zaměstnancům na stravování, a to výdejem stravenek do vlastního stravovacího zařízení, které mají hodnotu 55 % jednoho jídla. Částka příspěvku na stravování činí 38,- Kč za den. Zbylou částku zaměstnanec hradí sám (20).

Při výpočtu hrubé mzdy jsem vycházela z průměrného hodinového tarifu, ke kterému jsem následně přičetla průměrné příplatky za odpolední a noční směnu, víkendy a státní svátky. Počet odpracovaných hodin jsem zjistila z docházky zaměstnanců a pro zjednodušení jsem kalkulovala s průměrným počtem odpracovaných hodin všech zaměstnanců daného střediska. V poměrné výši jsem připočetla také bonus za řádnou docházku. Získala jsem tedy průměrnou hodinovou mzdovou sazbu na jednoho zaměstnance, kterou jsem dále vynásobila průměrným počtem odpracovaných hodin za měsíc na jednotlivých střediscích, a výsledkem byla průměrná měsíční mzda jednoho zaměstnance na určitém středisku. Tuto částku jsem následně vynásobila počtem zaměstnanců jednotlivých středisek a získala jsem tak průměrné mzdové náklady za měsíc v jednotlivých střediscích. K nim byly dále připočteny dle odpracovaných hodin příspěvky na prostředky k udržování pracovního oděvu a příspěvek na stravování.

Výsledné hodnoty měsíčních osobních nákladů zobrazuje tabulka uvedená níže.

	Středisko		
Náklady v Kč	6000	7001	8001
Hrubé mzdy	521 360,-	1 108 275,-	2 008 728,-
SP – zaměstnanec	33 880,-	72 075,-	130 548,-
ZP – zaměstnanec	23 450,-	49 875,-	90 390,-
SP – zaměstnavatel	130 340,-	277 050,-	502 182,-
ZP – zaměstnavatel	46 935,-	99 750,-	180 780,-
Daň¹	32 550,-	68 625,-	120 060,-
Ostatní osobní náklady²	25 542,-	54 995,-	97 467,-
Osobní náklady celkem	724 177,-	1 540 070,-	2 789 157,-

Tabulka 4: Měsíční průměrné osobní náklady na vlastní zaměstnance dle středisek (02/2015)

(Vlastní zpracování dle kapitoly 1.8.3, 1.8.5., tabulky 3 a (19))

Zkratky:

SP sociální pojištění

ZP zdravotní pojištění

Vysvětlivky:

¹ zálohy na daň z příjmu fyzických osob v úhrnu za jeden měsíc

² příspěvek na stravování, příspěvek na prostředky k udržování pracovního oděvu

2.5.2 Měsíční náklady na dočasně přidělené zaměstnance

Pro zjištění osobních nákladů na zaměstnance přidělené agenturou práce vycházím opět z podkladů poskytnutých finančním oddělením společnosti Fremach Morava, s.r.o. o výši hodinových tarifů, počtu přidělených zaměstnanců a především z údajů o smluvní ceně mezi agenturou práce a uživatelem (společností Fremach Morava, s.r.o.) za zaměstnance.

Dočasně přidělený zaměstnanec má stejné mzdové podmínky jako vlastní zaměstnanci společnosti, má taktéž nárok na bonus za docházku. Do průměrného hodinové mzdové sazby však nevstupuje příspěvek na práci prostředky ani stravenky – tyto částky jsou zahrnuty ve smluvní ceně, kterou platí společnost Fremach Morava, s.r.o. agenturám práce za dočasně přidělené zaměstnance. Smluvní cena obsahuje také platby na sociální zabezpečení a veřejné zdravotní pojištění zaměstnavatele za zaměstnance (20).

Poukaz na sportovní aktivity dočasně přidělení zaměstnanci nedostávají, společnost Fremach Morava, s.r.o. nabízí tyto poukazy pouze vlastním zaměstnancům. Zaměstnanci agentur práce taktéž vykonávají práci ve střediscích 6000, 7001 a 8001 (19).

Průměrné odpracované hodiny za osobu na jeden měsíc jsou stejné jako u vlastních zaměstnanců v předchozí kapitole (20).

Tarify a smluvní ceny agentur práce

Následující tabulka zobrazuje údaje o smluvní ceně, kterou platí společnost Fremach Morava, s.r.o. za dočasně přidělené zaměstnance agenturám, a také počet přidělených zaměstnanců do jednotlivých tarifových skupin.

			Počet zaměstnanců k 23. 2. 2015		
			střediska		
Agentura práce	Tarif v Kč/hodina	Smluvní cena	6000	7001	8001
Trenkwalder	60,00 Kč	107,40 Kč	19	25	30
Trenkwalder	62,00 Kč	110,50 Kč	0	0	2

Trenkwalder	64,00 Kč	113,60 Kč	0	4	2
Trenkwalder	66,00 Kč	116,60 Kč	0	3	8
Celkový součet			19	32	42
KM konsult	60,00 Kč	111,20 Kč	12	13	37
KM konsult	64,00 Kč	117,30 Kč	0	3	1
KM konsult	66,00 Kč	120,40 Kč	0	1	0
Celkový součet			12	17	38

Tabulka 5: Počet zaměstnanců agentur v jednotlivých tarifech k 23. 2. 2015

(Zpracováno dle 19)

Průměrná hodinová mzda na jednoho dočasně přiděleného zaměstnance agenturou Trenkwalder a.s. a průměrná smluvní cena za takového zaměstnance činí:

- 6000 – průměrný tarif 60,- Kč/hodina; průměrná smluvní cena 107,40,- Kč/hodina,
- 7001 – průměrný tarif 61,06,- Kč/ hodina; průměrná smluvní cena 109,04,- Kč/hodina
- 8001 – průměrná tarif 61,43,- Kč/hodina; průměrná smluvní cena 109,60,- Kč/hodina (20).

Jestliže k průměrnému tarifu bude připočteno 34 % (zákonné povinné odvody na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění), pak je smluvní cena oproti hodinovému mzdovému tarifu u agentury Trenkwalder a.s. vyšší o 33 %.

Průměrná hodinová mzda na jednoho dočasně přiděleného zaměstnance agenturou KM konsult činí:

- 6000 – průměrný tarif 60,- Kč/hodina; průměrná smluvní cena 111,20,- Kč/hodina,
- 7001 – průměrný tarif 61,06,- Kč/ hodina; průměrná smluvní cena 112,82,- Kč/hodina,
- 8001 – průměrná tarif 60,11,- Kč/hodina; průměrná smluvní cena 111,36,- Kč/hodina (20).

Jestliže k průměrnému tarifu bude připočteno 34 % (zákonné povinné odvody na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění), pak je smluvní cena oproti hodinovému mzdovému tarifu u agentury KM konsult s.r.o. vyšší o 38 %.

Agentura Trenkwalder a.s.

Středisko	Částka placená měsíčně za zaměstnance agentuře práce
6000	387 942,- Kč
7001	664 544,- Kč
8001	843 612,- Kč

Tabulka 6: Měsíční náklady na dočasně přidělené zaměstnance agenturou Trenkwalder a.s. (02/2015)

(Vlastní zpracování dle 20)

Při výpočtu průměrných měsíčních nákladů uvedených v tabulce jsem vycházela z průměrné smluvní ceny za jednoho zaměstnance střediska 6000, která již obsahuje odměnu agentuře práce, a k této smluvní ceně jsem připočítala příplatky za odpolední a noční směny, směny o víkendech a také směny ve dny státního svátku. Postup je stejný jako při výpočtu příplatků u vlastních zaměstnanců (agenturní zaměstnanci mají u uživatele stejné mzdové podmínky jako vlastní zaměstnanci).

Dočasně přidělení zaměstnanci mají stejně jako vlastní zaměstnanci nárok na bonus za řádnou docházku, který činí v maximální výši pro jednoho zaměstnance 28,14,- Kč/hodina. Při výpočtu bonusu za docházku se u dočasně přidělených zaměstnanců vychází z bonusu za hodinu stanoveného pro vlastní zaměstnance, ovšem vynásobí se koeficientem daným agenturou práce v dohodě se zaměstnavatelem. Celkový bonus za docházku je vyšší než u vlastních zaměstnanců v důsledku násobení koeficientem, který činí 1,53 (20).

Dle smlouvy mezi zaměstnavatelem a agenturou práce jsou ve smluvní ceně zahrnuty hrubé mzdy (tedy včetně odvodů na sociální a zdravotní pojištění), příplatky ke mzdě za odpolední a noční směny, víkendy a směny ve dny státního svátku, bonus za řádnou docházku, ceny za pracovní oděvy, příspěvek na prostředky k udržování pracovního oděvu, náklady na lékařské prohlídky a náhrada za dovolenou (20).

Porovnání nákladů v případě, že by dočasně přidělení zaměstnanci byli vlastními zaměstnanci

	Středisko		
Náklady v Kč	6000	7001	8001
Hrubé mzdy	259 217,-	436 608,-	550 998,-

SP – zaměstnanec	16 853,-	28 384,-	35 826,-
ZP – zaměstnanec	11 666,-	19 648,-	24 780,-
SP – zaměstnavatel	64 809,-	109 152,-	137 760,-
ZP – zaměstnavatel	23 332,-	39 296,-	49 602,-
Daň¹	12 825,-	21 600,-	23 940,-
Ostatní osobní náklady²	13 866,-	23 465,-	29 664,-
Osobní náklady celkem	361 224,-	608 521,-	768 024,-
Částka placená měsíčně za zaměstnance agentuře práce	387 942,-	664 544,-	843 612,-

Tabulka 7: Odhadované měsíční mzdové náklady na zaměstnance agentury práce Trenkwalder a.s. v případě, že by byli vlastními zaměstnanci (02/2015)

(Vlastní zpracování dle kapitoly 1.8.3, 1.8.5., tabulky 5 a (19))

Při kalkulaci měsíčních osobních nákladů jsou zahrnuty také částky odpovídající hodnotě měsíčního příspěvku na stravování a příspěvku na prostředky k udržování pracovního oděvu ve stejném poměru jako při výpočtu těchto příspěvků u vlastních zaměstnanců. Můžu konstatovat, že na rozdíl ve výši nákladů má největší podíl především odměna agentuře práce. Rozdíl je ovšem také v započítání dovolené, jelikož ve smluvní ceně mezi agenturou práce a uživatelem (společností Fremach Morava, s.r.o.) je započítána poměrná část náhrady za dovolenou, naproti tomu v hodinovém tarifu, dle kterého se počítají měsíční hrubé mzdy vlastních zaměstnanců, není započtena náhrada za dovolenou. Ta by byla zohledněna v měsíci, ve kterém by zaměstnanec tuto dovolenou čerpal, ovšem pro účely této práce jsem náhradu za dovolenou vypočetla až v celkových ročních osobních nákladech (20).

Toto srovnání se tedy týká pouze osobních nákladů na zaměstnance bez nákladů na pracovní oděv, povinné lékařské prohlídky či poukázky na sportovní aktivity. Na základě toho lze vyhodnotit, že zaměstnání vlastních zaměstnanců místo dočasně přidělených zaměstnanců by neslo menší osobní náklady.

Agentura práce KM konsult s.r.o.

Tabulka uvedená níže je sestavena týmž způsobem jako tabulka 6. Největší náklady na dočasně přidělené zaměstnance nese opět středisko 8001. Bonus za docházku byl vypočten obdobným způsobem jako u agentury Trenkwalder a.s., ovšem koeficient stanovený agenturou KM konsult s.r.o. se zaměstnavatelem činí 1,54.

Středisko	Částka placená za zaměstnance agentuře práce
6000	251 832,- Kč
7001	362 395,- Kč
8001	772 692,- Kč

Tabulka 8: Měsíční náklady na dočasně přidělené zaměstnance agenturou KM konsult s.r.o. (02/2015)

(Vlastní zpracování dle 20)

Porovnání nákladů v případě, že by dočasně přidělení zaměstnanci byli vlastními zaměstnanci

	Středisko		
Náklady v Kč	6000	7001	8001
Hrubé mzdy	163 716,-	231 948,-	490 352,-
SP – zaměstnanec	10 644,-	15 079,-	31 882,-
ZP – zaměstnanec	7 368,-	10 438,-	22 078,-
SP – zaměstnavatel	40 932,-	57 987,-	122 588,-
ZP – zaměstnavatel	14 736,-	20 876,-	44 118,-
Daň¹	8 100,-	11 475,-	19 950,-
Ostatní osobní náklady²	8 757,-	12 466,-	26 839,-
Osobní náklady celkem	228 141,-	323 277,-	683 897,-
Částka placená za zaměstnance agentuře práce	251 832,-	362 395,-	772 692,-

Tabulka 9: Odhadované měsíční mzdové náklady na zaměstnance agentury práce KM konsult v případě, že by byli vlastními zaměstnanci (02/2015)

(Vlastní zpracování dle kapitoly 1.8.3, 1.8.5., tabulky 5 a (19))

Ze zjištěných údajů opět můžu tvrdit, že v případě, že by zaměstnanci agentury práce byli vlastními zaměstnanci, měsíční osobní náklady na tyto zaměstnance by byly výrazně nižší.

2.5.3 Roční osobní náklady na vlastní zaměstnance

Jak již bylo zmíněno v předchozích kapitolách, v rámci měsíčního porovnání mzdových nákladů nebyly zohledněny některé další položky, které ovlivňují výši osobních nákladů za rok. Následující výpočty celkových ročních osobních nákladů na vlastní zaměstnance zahrnují také částku 1 000,- Kč za dva pracovní oděvy pro jednu osobu na rok, dále jsou započítány vstupní lékařské prohlídky (to bylo kalkulováno také u měsíčních osobních nákladů). Motivací pro vlastní zaměstnance jsou také poukázky na sportovní aktivity v hodnotě 400,- Kč za rok pro každého vlastního zaměstnance. Nárok zaměstnance na poukázky je zakotven ve vnitřním předpisu zaměstnavatele. Ten stanovuje, že při minimální délce trvání pracovního poměru jeden rok má zaměstnanec možnost získat sportovní poukázky v hodnotě 400,- Kč/rok (19).

	středisko		
Náklady v Kč	6000	7001	8001
Hrubé mzdy	6 255 900,-	13 299 300,-	24 103 080,-
SP - zaměstnanec	406 560,-	864 900,-	1 566 576,-
ZP - zaměstnanec	281 400,-	598 500,-	1 084 680,-
SP – zaměstnavatel	1 564 080,-	3 324 600,-	6 026 184,-
ZP – zaměstnavatel	563 222,-	1 197 000,-	2 169 360,-
Daň ¹	390 600,-	823 500,-	1 440 720,-
Ostatní osobní náklady ²	306 511,-	659 941,-	1 169 608,-
Pracovní oděv	35 000,-	75 000,-	138 000,-
Lékařská prohlídka	12 250,-	26 250,-	48 300,-
Poukázka - sportovní aktivity	14 000,-	30 000,-	55 200,-
Osobní náklady celkem	8 750 963,-	18 612 091,-	33 709 732,-

Tabulka 10: Předpokládané roční osobní náklady na vlastní zaměstnance (rok 2015)

(Vlastní zpracování dle kapitoly 1.8.3, 1.8.5., tabulky 3)

Výpočet předpokládaných ročních osobních nákladů je odhad dle údajů z roku 2014 a měsíce února 2015.

2.5.4 Roční náklady na dočasně přidělené zaměstnance

Roční náklady na dočasně přidělené zaměstnance jsou vypočítány jako měsíční náklady na tyto zaměstnance v tabulce 6 a 9 vynásobené 12 měsíci.

Agentura	Středisko	Částka placená agentuře práce (v Kč)
Trenkwalder	6000	4 655 304,-
	7001	7 974 528,-
	8001	10 122 840,-
KM konsult	6000	3 021 984,-
	7001	4 352 340,-
	8001	9 272 304,-

Tabulka 11: Předpokládané roční náklady na dočasně přidělené zaměstnance (rok 2015)

(Zpracováno dle tabulky 6 a 8)

V celkových ročních nákladech na dočasně přidělené zaměstnance jsou započítány částky sociálního a zdravotního pojištění hrazeného zaměstnavatelem za zaměstnance (agentura práce tyto částky účtuje společnosti Fremach Morava, s.r.o. ve smluvní ceně), náklady na pracovní oděv a prací prostředky, lékařské prohlídky, bonus za řádnou docházku, příplatky za odpolední a noční směny, za směny o víkendu a ve dny státního svátku a také náhrada za dovolenou. Tyto položky však nemusí odpovídat skutečně vynaloženým nákladům, neboť jsou vypočítány pomocí koeficientu, který je stanovený ve smlouvě mezi zaměstnavatelem a agenturou práce, a mohou tedy být vyšší než by byly skutečně vynaložené částky těchto nákladů.

Pro srovnání nákladů jsou v následující tabulce uvedeny roční osobní náklady na dočasně přidělené zaměstnance, kdyby byli vlastními zaměstnanci.

Nákl. v Kč	Trenkwalder a.s.			KM konsult s.r.o.		
	6000	7001	8001	6000	7001	8001
HM	3 339 288,-	5 585 664,-	7 534 800,-	2 109 024,-	2 967 384,-	6 817 200,-
SP¹	217 056,-	363 264,-	489 888,-	137 088,-	192 984,-	443 232,-
ZP²	150 480,-	251 520,-	339 192,-	95 040,-	133 620,-	306 888,-

SP³	834 936,-	1 396 608,-	1 883 952,-	527 328,-	741 948,-	1 704 528,-
ZP⁴	300 732,-	503 040,-	678 384,-	189 936,-	267 240,-	613 776,-
Daň⁵	201 780,-	328 320,-	476 280,-	127 440,-	174 420,-	430 920,-
Ostat. osob. N⁶	166 865,-	280 112,-	367 225,-	105 886,-	149 442,-	332 380,-
Pouk. – sport. aktiv.	7 600,-	12 800,-	16 800,-	4 800,-	6 800,-	15 200,-
Nákl. celk.	4 649 421,-	7 778 224,-	10 481 161,-	2 936 974,-	4 132 814,-	9 299 774,-

Tabulka 12: Předpokládané osobní náklady na dočasně přidělené zaměstnance, kdyby byli vlastními zaměstnanci (rok 2015)

(Vlastní zpracování dle kapitoly 1.8.3, 1.8.5., tabulky 5)

Vysvětlivky:

¹odvod na sociální pojištění hrazené zaměstnancem

²odvod na zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem

³odvod na sociální pojištění za zaměstnance hrazené zaměstnavatelem

⁴odvod na zdravotní pojištění za zaměstnance hrazené zaměstnavatelem

⁵zálohy na daň z příjmu fyzických osob v úhrnu za všechny zaměstnance za rok

⁶2x pracovní oděv, lékařská prohlídka, příspěvek na stravování, příspěvek na prostředky k udržování pracovního oděvu

Z tabulky vyplývá, že kdyby dočasně přidělení zaměstnanci byli vlastními zaměstnanci, roční osobní náklady by byly na tyto zaměstnance nižší o 0,13 % než roční náklady na dočasně přidělené zaměstnance. Příčinou nižších nákladů jsou dle mého názoru především marže agentury práce, která počítá s veškerými osobními náklady pomocí koeficientu. Tyto náklady však nemusí odpovídat skutečně vynaloženým nákladům. To je patrné z tabulky výše, kde jsou celkové roční skutečně vynaložené náklady nižší.

V procentuálním vyjádření není rozdíl ročních osobních nákladů na dočasně přidělené zaměstnance významný. Avšak výhodou agentur je flexibilita a volnost při snížení

potřeby práce. Zaměstnavatel nemusí řešit skončení pracovního poměru nebo částečnou nezaměstnanost a především odstoupné.

2.6 Zúčtovací vztahy a daňová uznatelnost nákladů

Kapitola uvádí postup pro výpočet hrubých mezd, plateb na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění, záloh na daň z příjmu fyzických osob a účtování osobních nákladů (včetně odvodů na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění a daně z příjmu fyzických osob). V rámci této kapitoly je vymezeno, které typy nákladů jsou daňově uznatelným výdajem a které naopak nejsou.

2.6.1 Výpočet hrubé mzdy, odvodů na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění, zálohy na daň z příjmu fyzických osob

Hrubé mzdy jsou vypočítávány na základě §6 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, který definuje příjmy ze závislé činnosti. Příjmy ze závislé činnosti jsou plnění v podobě příjmů z pracovněprávního poměru. Měsíční hrubou mzdu zaměstnance vypočítám jako násobek hodinové mzdové sazby a průměrného počtu skutečně odpracovaných hodin za měsíc. Na středisku 6001 činí průměrné odpracované hodiny 138,48 osoba/měsíc, na středisku 7001 pak 139,14 hodin osoba/měsíc a na středisku 8001 je průměrně odpracováno 134,02 hodin osoba/měsíc. Hodinová mzdová sazba v sobě obsahuje také příplatky za odpolední a noční směny, směny o víkendech a dnech státního svátku za daný měsíc a poměrnou část výše měsíčního bonusu za řádnou docházku. Pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem a zaměstnavatelem je vyčísleno na základě kapitoly 4.7.3. Pojistné se následně zaokrouhlí na celé koruny nahoru (20).

Při výpočtech záloh bylo pro zjednodušení předpokládáno, že všichni zaměstnanci podepsali prohlášení dle §38k ZDP a uplatňují pouze slevu na poplatníka (15).

2.6.2 Účtování o pracovněprávních vztazích

Vyúčtování mezd by tedy proběhlo následujícím zápisem:

1) Hrubá mzda	521/331
2) Sociální pojištění zaměstnanec	331/336.001
3) Zdravotní pojištění – zaměstnanec	331/336.002

4) Zálohy na daň z příjmu FO	331/342
5) Sociální pojištění – zaměstnavatel	524/336.001
6) Zdravotní pojištění – zaměstnavatel	524/336.002 (14)

Společnost Fremach Morava, s.r.o. zaměstnává také dočasně přidělené zaměstnance a o nákladech na tyto zaměstnance účtuje jako o přijatých službách, tedy na účet 518 – *Ostatní služby*. Tento nákladový účet je daňově uznatelný, čili částky za služby agentur práce jsou považovány za náklady vynaložené na dosažení, zajištění a udržení příjmů. Zde je rozdíl oproti osobním nákladům na vlastní zaměstnance, jelikož náklady spojené s vlastními zaměstnanci, které nejsou daňově uznatelné, však mohou být v případě dočasně přidělených zaměstnanců daňovým nákladem, jelikož jsou obsaženy ve smluvní ceně mezi agenturami práce a společností Fremach Morava, s.r.o. (jedná se o přijaté služby) (20).

2.7 Analýza bodu zvratu

Bod zvratu je takový bod, při kterém se tržby rovnají celkovým nákladům. Se zvyšujícím se objemem výroby se od tohoto bodu tvoří zisk. Zaměstnavatel se snaží snižovat náklady, aby dosáhl větší hospodárnosti, a zároveň zvyšovat tržby. Analýza bodu zvratu ukazuje vztahy mezi objemem výroby, cenou zakázek, tržbami a náklady a na základě této analýzy se zaměstnavatel rozhoduje například o minimálním výrobním množství, minimálním využití výrobní kapacity a v neposlední řadě také o nákladovém limitu (9).

Pro finanční řízení zaměstnavatele umožňuje bod zvratu stanovit objem zakázek, které jsou schopné hradit fixní náklady, tedy určí minimální objem zakázek, který je podmínkou pro vytvoření zisku (9).

Bod zvratu je vyjádřen vztahem: $QBZ = FC / P - VC_j$

FC celkové fixní náklady

Pcena jedné zakázky

VC_jvariabilní náklady na jednu zakázku (22).

Rozdíl ceny zakázky a jejích variabilních nákladů je označován jako příspěvek na úhradu fixních nákladů a zisku. Zisku zaměstnavatel dosahuje tehdy, pokrývá-li celkový příspěvek na úhradu fixních nákladů a zisku celkové fixní náklady (22).

Domnívám se, že analýza bodu zvratu hraje důležitou roli při stanovení nákladů zaměstnavatele, kde zaměstnavatel zvažuje, zda přijmout nové zaměstnance (což vede ke zvýšení především mzdových a osobních nákladů) a případně kolik zaměstnanců přijme, aby se mu zvýšil zisk v důsledku většího objemu výroby.

Na základě provedené analýzy bodu zvratu bude zkoumáno, jak ovlivní výše variabilních nákladů dosažený zisk společnosti Fremach Morava, s.r.o. Společnost zaměstnává 248 vlastních zaměstnanců (střediska 6000, 7001, 8001) a 160 dočasně přidělených zaměstnanců (19).

Zaměstnavatel má možnost zvýšit objem zakázek o 12 nových po dobu dvou měsíců (srpen, září 2015). Nejprve však uvedu, jaká je struktura plánovaných nákladů na tyto dva měsíce v případě, že by nebylo zvažováno zvýšení objemu zakázek (20).

Struktura celkových plánovaných nákladů na období nadcházejících dvou měsíců (srpen, září 2015) je následující:

Náklady	Kč
Variabilní náklady celkem	101 064 426,-
Osobní náklady	10 106 808,-
Spotřeba materiálu, energií a pohonných hmot	83 396 833,-
Opravy a udržování	994 751,-
Služby (zaměstnanci agentur práce)	6 566 034,-
Fixní náklady celkem	6 924 581,-
Odpisy	3 868 167,-
Úroky z úvěru	1 633 334,-
Osobní náklady administrativních zaměstnanců	1 423 080,-
Náklady celkem	107 989 007,-

Tabulka 13: Celkové plánované fixní a variabilní náklady na dva měsíce (srpen-září 2015)

(Vlastní zpracování dle 20)

Mezi variabilní náklady společnosti patří osobní náklady, jež zahrnují mzdové náklady vlastních zaměstnanců a platby na sociální a zdravotní pojištění zaměstnavatele za tyto zaměstnance, a jejich výše odpovídá osobním nákladům vypočteným v tabulce 4 za dva měsíce. Nejvyšší položkou celkových variabilních nákladů společnosti je spotřeba

materiálu, energií a pohonných hmot, které jsou společností odhadem vyčísleny na dva měsíce. Do variabilních nákladů jsou též zařazeny náklady na opravy a udržování a především pak náklady na služby, zde pojmem služby rozumíme náklady spojené s dočasně přidělenými zaměstnanci agenturami práce (9).

Fixní náklady zahrnují odpisy strojů a zařízení používaných při výrobě a z fixních nákladů představují nejvyšší podíl. Další složky fixních nákladů pak tvoří úroky z úvěrů, osobní náklady na administrativní zaměstnance, do kterých jsou započítány hrubé mzdy těchto zaměstnanců (včetně plateb na sociální a zdravotní pojištění zaměstnavatele za administrativní zaměstnance) (9).

Plánovaný objem produkce (zakázek) na dva měsíce je 263, přičemž průměrná cena za jednu zakázku činí 700 000,- Kč. Tato částka je průměrem cen za jednotlivé zakázky, které bude společnost plnit (20).

2.7.1 Bod zvratu při stávajícím počtu zaměstnanců

Následující tabulka uvádí, jak by vypadal bod zvratu při zaměstnání 248 vlastních zaměstnanců a 160 dočasně přidělených zaměstnanců, kteří pracují v třisměnném provozu a za jeden měsíc odpracují v průměru 137,75 hodin.

Plánovaný objem produkce (Q)	263 zakázek
Fixní náklady (FC)	6 924 581,- Kč
Variabilní náklady (VC)	101 064 426,- Kč
Variabilní náklady na jednici (VC_j)	384 275,- Kč
Cena (P)	700 000,- Kč
Q_{BZ}	21,932 zakázek

Tabulka 14: Bod zvratu při současném stavu zaměstnanců (březen-duben 2015)

(Vlastní zpracování dle 20, kapitoly 2.7. a tabulky 13)

$$Q_{BZ} = \frac{FC}{P - VC_j} = \frac{6\,924\,581}{700\,000 - 384\,275} = 21,932$$

Variabilní náklady na jednotlivé jednice (tj. zakázky) se mírně liší z důvodu rozdílnosti zakázek, pro zjednodušení jsem tedy počítala s průměrnými variabilními náklady na jednici (v tabulce 14 jsou uvedené pod položkou s názvem *Variabilní náklady na jednici* (VC_j)).

Z výpočtu vyplývá, že při současném stavu zaměstnanců dosahuje společnost bodu zvratu při počtu 21,932 zakázek. Při tomto objemu zakázek společnosti nevzniká zisk ani ztráta a jsou pokryty celkové náklady. Od tohoto bodu dále již společnost generuje zisk.

2.8 Shrnutí analytické části

V analytické části bakalářské práce byla představena společnost Fremach Morava, s.r.o., její organizační struktura a vývoj tržeb. Dle pracovního řádu zaměstnavatele jsem zjistila způsob a podmínky pro přijetí zaměstnance do pracovního poměru. Krátce jsem zmínila proces změny druhu práce u stávajících zaměstnanců. Hlavní část představovala analýza struktury pracovněprávních vztahů ve společnosti Fremach Morava, s.r.o. a dále jsem vymezila a rozdělila osobní náklady související s pracovněprávními vztahy. V závěru kapitoly jsem provedla analýzu bodu zvratu při stávajícím počtu zaměstnanců, objemu zakázek a při plánovaných fixních a variabilních nákladech.

3 VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ

Tato část bakalářské práce uvádí vlastní návrhy řešení, které by společnost Fremach Morava, s.r.o. mohla využít k minimalizaci osobních nákladů na zaměstnance a aby současně mohla dostát svým závazkům vůči odběratelům. Společnosti budou nabídnuty možnosti řešení s nejmenšími náklady spojenými se zaměstnáváním vlastních zaměstnanců a dočasně přidělených zaměstnanců v situaci, kdy společnost plánuje zvýšení objemu přijatých zakázek. Toto zvýšení je předpokládáno v časovém úseku dvou měsíců, ovšem některé zakázky mohou být též dlouhodobého charakteru (zejména jeden rok).

3.1 Zaměstnání dočasně přidělených zaměstnanců agenturou práce na dobu dvou měsíců

Společnost Fremach Morava, s.r.o. plánuje po dobu dvou měsíců (srpen, září 2015) splnit 12 nových zakázek. Zaměstnavatel se rozhodne na základě dohody s agenturou práce přijmout 50 dočasně přidělených zaměstnanců. Z kapitoly 2.5.2. tabulky 5 vyplývá, že smluvní cena za zaměstnance je u pracovní agentury Trenkwalder a.s. nižší než u pracovní agentury KM konsult s.r.o. Nové zaměstnance tedy bude zaměstnavatel zaměstnávat na základě dohody s agenturou práce Trenkwalder a.s.

Na jednotlivá střediska budou noví zaměstnanci přiděleni dle významnosti středisek, tzn. nejvíce zaměstnanců bude přiděleno na nejdůležitější středisko 8001. Na středisko 6000 přijme zaměstnavatel 10 dočasně přidělených zaměstnanců, na středisko 7001 pak 17 zaměstnanců a na středisko 8001 celkem 23 zaměstnanců.

Bude platit agenturám sjednanou cenu za tyto zaměstnance a celkové náklady za služby agentur práce za tyto zaměstnance jsou uvedeny v tabulce níže:

	Náklady v Kč		
	středisko		
	6000	7001	8001
Agentura práce Trenkwalder a.s.	408 649,-	704 117,-	708 707,-
Celkem	1 821 473,-		

Tabulka 15: Náklady za dva měsíce na 50 nově dočasně přidělených zaměstnanců (srpen-září 2015)

(Vlastní zpracování dle 2.5.2.)

Celkové náklady uvedené v tabulce výše jsou vypočítány stejně jako měsíční náklady na dočasně přidělené zaměstnance v tabulce 6. Vycházejí ze smluvní ceny mezi společností Fremach Morava, s.r.o. a agenturami práce a průměrného počtu odpracovaných hodin za měsíc, který činí 137,75 hodin.

Plánovaný objem produkce (Q)	275 zakázek
Fixní náklady (FC)	6 924 581,- Kč
Variabilní náklady (VC)	102 885 899,- Kč
Variabilní náklady na jednici (VC_j)	374 130,- Kč
Cena (P)	700 000,- Kč
Q_{BZ}	21,250 zakázek

Tabulka 16: Bod zvratu při přijetí 50 dočasně přidělených zaměstnanců (srpen-září 2015)

(Vlastní zpracování dle 2.7. a tabulky 15)

$$Q_{BZ} = \frac{FC}{P - VC_j} = \frac{6\,924\,581}{700\,000 - 374\,130} = 21,250$$

Společnost může díky většímu počtu zaměstnanců splnit více zakázek včetně 12 nových. Zvýší se však variabilní náklady v důsledku vyšších nákladů na dočasně přidělené zaměstnance. Při přijetí 50 dočasně přidělených zaměstnanců bude společnost tvořit zisk od 21,251 zakázek. To je pro společnost lepší stav, než kdyby nezvýšila objem zakázek ani počet zaměstnanců.

Největší výhodu uzavření dohody s agenturou práce o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce spatřuji v tom, že se jedná o nejrychlejší způsob získání potřebné pracovní síly. Zaměstnavatel je schopen mít pracovní sílu k dispozici v poměrně krátkém časovém úseku. Na základě svých zkušeností u zaměstnavatele, který spolupracuje s agenturami práce, si dovoluji tvrdit, že agentury práce plní flexibilně požadavky uživatelů, zajišťují kvalitní výběr dočasně přidělených zaměstnanců.

Z mého pohledu vede rychlost, s jakou je zaměstnavatel schopen získat dodatečně potřebné zaměstnance, k většímu počtu splněných zakázek v řádném termínu, což zaměstnavateli umožňuje kumulaci zakázek a dosažení vyšších tržeb.

Zaměstnavatel může také zjistit, že někteří z dočasně přidělených zaměstnanců nezvládají plnit pracovní úkoly. V tomto případě bude požadovat od agentury práce jiné zaměstnance. Výběr a následné přidělení nových zaměstnanců se pohybuje v rozmezí dvou až tří týdnů. Pokud je nutnost výměny více než třetiny nově dočasně přidělených zaměstnanců, existuje riziko, že zaměstnavatel nebude mít dostatečný počet zaměstnanců nutných pro včasné splnění zakázek, které se tak prodlouží i o více než měsíc. To pro zaměstnavatele znamená ušlý zisk, který mohl být dále investován (22). Naopak pokud zaměstnavatel v průběhu zjistí, že bude zaměstnance potřebovat déle než po dobu dvou měsíců, dohodne se s agenturou práce a zaměstnance bude mít opět k dispozici a již budou zaučení.

3.2 Přijetí zaměstnance do pracovního poměru na dobu určitou po dobu dvou měsíců

Společnost Fremach Morava, s.r.o. zvažuje krátkodobě po dobu dvou měsíců (srpen, září 2015) zvýšit objem zakázek a pro splnění závazků vůči odběratelům přijme 60 nových zaměstnanců do pracovního poměru na dobu určitou. Dle §39 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce stanovuje pouze maximální dobu trvání pracovního poměru. Společnost Fremach Morava, s.r.o. sjedná s novými zaměstnanci pracovní poměr na dobu určitou na dva měsíce a nově přijatí zaměstnanci se zařadí na střediska 6000 (12 zaměstnanců), 7001 (20 zaměstnanců) a 8001 (28 zaměstnanců).

Předpokládáme-li, že zaměstnanci budou zaměstnáni pouze na dobu dvou měsíců a konají tedy u zaměstnavatele práci méně než 60 dnů v kalendářním roce, přísluší jim dovolená za odpracované dny dle §214 zákoníku práce. Každý z těchto zaměstnanců bude mít nárok na 3 dny dovolené po 21 odpracovaných dnech. Pokud by zaměstnanci pracovali 50 dní, měli by nárok na 6 dní dovolené. Na rozdíl od dočasně přidělených zaměstnanců agenturou práce by tak každý zaměstnanec činný v pracovním poměru na dobu určitou pracoval o 6 dní méně. Aby se zachoval stejný počet odpracovaných hodin za dva měsíce, musí zaměstnavatel přijmout o deset zaměstnanců více než v kapitole 3.1. (24).

Náklady v Kč	středisko		
	6000	7001	8001

Hrubé mzdy	294 072,-	486 880,-	700 392,-
SP – zaměstnanec	19 128,-	31 680,-	45 528,-
ZP - zaměstnanec	13 248,-	21 920,-	31 528,-
SP – zaměstnavatel	73 536,-	121 720,-	175 112,-
ZP – zaměstnavatel	26 472,-	43 840,-	63 056,-
Daň¹	9 720,-	15 600,-	25 200,-
Ostatní osobní náklady²	15 427,-	25 145,-	34 863,-
Osobní náklady celkem	409 507,-	677 585,-	973 423,-

Tabulka 17: Osobní náklady na 60 nově přijatých vlastních zaměstnanců za dva měsíce (srpen-září 2015)

(Vlastní zpracování dle kapitoly 1.8.3, 1.8.5.)

V osobních nákladech je zahrnuta částka za pracovní oděv, která činí 500,- Kč za jednoho zaměstnance a vstupní/povinná roční lékařská prohlídka za 350,- Kč za zaměstnance. Poukázky na sportovní aktivity společnost krátkodobě přijatým vlastním zaměstnancům nenabízí, jelikož poukázky slouží pouze jako nástroj ke zvýšení motivace dlouhodobě zaměstnaných zaměstnanců, jak bylo zmíněno v kapitole 2.5.3. Příspěvek na stravování je ve výši 55 % hodnoty jednoho jídla, který je vyčíslen na 38,- Kč/den (21).

Plánovaný objem produkce (Q)	275 zakázek
Fixní náklady (FC)	6 924 581,- Kč
Variabilní náklady (VC)	103 124 941,- Kč
Variabilní náklady na jednici (VC_j)	375 000,- Kč
Cena (P)	700 000,- Kč
Q_{BZ}	21,310 zakázek

Tabulka 18: Bod zvratu při přijetí 60 zaměstnanců do pracovního poměru na dobu určitou (srpen-září 2015)

(Vlastní zpracování dle 2.7. a tabulky 17)

$$Q_{BZ} = \frac{FC}{P - VC_j} = \frac{6\,925\,581}{700\,000 - 375\,000} = 21,310$$

Díky nově přijatým zaměstnancům se plánovaný objem produkce na dva měsíce zvýšil na 275 zakázek, variabilní náklady se v důsledku vyšších osobních nákladů na nové zaměstnance zvýšily. Bod zvratu je vypočten pomocí kapitoly 4.7.7. (bod zvratu) a při přijetí 60 dalších zaměstnanců na dobu určitou dosahuje společnost tohoto bodu zvratu při 21,310 zakázkách.

Pokud zaměstnavatel zjistí, že má po dvou měsících potřebu udržet stávající zaměstnaneckou základnu, může smlouvu na dobu určitou s těmito zaměstnanci prodloužit a tím získá okamžitě pracovní sílu, která je již zaučena.

3.3 Přijetí zaměstnance na základě dohody o provedení práce po dobu dvou měsíců

V případě potřeby krátkodobě po dobu dvou měsíců zvýšit stav zaměstnanců pro splnění většího počtu zakázek přijme společnost Fremach Morava, s.r.o. 73 nových zaměstnanců na základě dohody o provedení práce. Společnost přijala o 23 nových zaměstnanců více než v kapitole 3.1., jelikož zaměstnanci pracující na základě dohody o provedení práce konají práci méně hodin za měsíc tak, aby odměna z těchto dohod nepřesáhla při stanovené hodinové odměně 10 000,- Kč za měsíc. Zaměstnanec tedy může konat práci maximálně 94 hodin/ měsíc, zatímco dočasně přidělený zaměstnanec agenturou práce pracuje 137,75 hodin. Aby tak byl stále stejný počet celkově odpracovaných hodin za dva měsíce, musí být přijato o 23 zaměstnanců více.

Dohoda o pracovní činnosti by zde nebyla vhodná z důvodu omezení týdenní pracovní doby na polovinu. Takoví zaměstnanci by tedy odpracovali ještě méně hodin než zaměstnanci konající práci na základě dohody o provedení práce. Aby byl zachován celkový počet odpracovaných hodin za dva měsíce, musela by však společnost přijmout více nových zaměstnanců na základě dohody o pracovní činnosti a zvýšily by se osobní náklady. Nově přijatí zaměstnanci se zařadí rovnoměrně do všech výrobních středisek – 6000 přibude 15 zaměstnanců, 7001 pak 25 zaměstnanců a 8001 celkem 33 zaměstnanců.

Osobní náklady na období dvou měsíců na 73 nově přijatých zaměstnanců na dohodu o provedení práce jsou vypočítány obdobným způsobem jako osobní náklady v tabulce 4.

Náklady v Kč	středisko		
	6000	7001	8001
Odměna z dohody	299 820,-	496 350,-	658 944,-
SP – zaměstnanec	0,-	0,-	0,-
ZP - zaměstnanec	0,-	0,-	0,-
SP – zaměstnavatel	0,-	0,-	0,-
ZP – zaměstnavatel	0,-	0,-	0,-
Daň¹	0,-	0,-	0,-
Ostatní osobní náklady²	15 711,-	25 619,-	32 849,-
Osobní náklady celkem	315 531,-	521 969,-	691 793,-

Tabulka 19: Osobní náklady na 73 nově přijatých vlastních zaměstnanců na základě dohody o provedení práce za dva měsíce (srpen-září 2015)

(Vlastní zpracování dle kapitoly 1.8.3, 1.8.5.)

Měsíční příjem žádného nově přijatého zaměstnance na základě dohody o provedení práce nepřesahoval 10 000,- Kč, nevznikla tedy zaměstnanci ani zaměstnavateli povinnost platit sociální ani zdravotní pojištění. Ostatní osobní náklady obsahují částky za pracovní oděv pro nové zaměstnance, vstupní lékařské prohlídky a také příspěvek na stravování a příspěvek na přípravky pro udržování pracovního oděvu. Příspěvek na stravování činí opět 55 % hodnoty jednoho jídla. Stejně jako v předchozím případě v kapitole 6.2. tito nově krátkodobě přijatí zaměstnanci nezískají poukázky na sportovní aktivity, které jsou nástrojem motivace pouze vlastních dlouhodobě zaměstnávaných zaměstnanců.

Plánovaný objem produkce (Q)	275 zakázek
Fixní náklady (FC)	6 900 461,- Kč
Variabilní náklady (VC)	102 593 719,- Kč
Variabilní náklady na jednici (VC_j)	373 068,- Kč
Cena (P)	700 000,- Kč
Q_{BZ}	21,181 zakázek

Tabulka 20: Bod zvratu při přijetí 73 zaměstnanců na dohodu o provedení práce (březen-duben 2015)

(Vlastní zpracování dle 2.7. a tabulky 19)

$$QBZ = \frac{FC}{P - VC_j} = \frac{6\,924\,581}{700\,000 - 373\,068} = 21,181$$

Společnost bude dosahovat bodu zvratu při 21,181 zakázkách a začne tvořit zisk při 21,182 zakázkách. Můžeme tedy odvodit, že přijetí zaměstnanců na základě dohod o provedení práce je nákladově nižší než přijetí zaměstnanců do pracovního poměru na dobu určitou a to zejména díky tomu, že zaměstnavatel nehradí sociální ani zdravotní pojištění za tyto zaměstnance.

V případě, že se doba, po kterou se zakázka plní, prodlouží, zaměstnavatel může prodloužit též dohodu o provedení práce, aby zaměstnanci využili plně limit 300 odpracovaných hodin. To bude pouze v případě, kdy zakázka nebude trvat déle než tři měsíce, jelikož předpokládám, že za měsíc může každý zaměstnanec odpracovat maximálně 94 hodin (aby nebyla překročena měsíční mzda 10 000,- Kč). Pak bude zaměstnavatel nucen přijmout nové zaměstnance, s čímž jsou spojeny náklady na oděv, lékařské prohlídky, ale také zaškolení. Výběrové řízení též určitou dobu potrvá a doba splnění zakázky se tak může zpozdit.

3.4 Přijetí zaměstnance do pracovního poměru se současným zřízením společensky účelného pracovního místa

Pokud společnost Fremach Morava s.r.o. bude mít možnost přijmout dlouhodobé zakázky, které budou uzavřeny na období jednoho roku, opět by měla přijmout nové zaměstnance tak, aby mohla zvýšit objem výroby. Srovnání ročních osobních nákladů na zaměstnance vlastní a dočasně přidělené můžeme vidět v kapitole 2.5.4. Na základě tohoto srovnání lze konstatovat, že roční náklady na dočasně přidělené zaměstnance jsou vyšší než by byly osobní náklady na tyto zaměstnance, kdyby vykonávali práci v pracovním poměru. Zaměstnavatel by měl v případě dlouhodobého zvýšení objemu zakázek (na období jednoho roku) přijmout vlastní zaměstnance, jelikož jsou roční osobní náklady nižší.

Zaměstnavatel přijme nové zaměstnance do pracovního poměru na dobu určitou (jeden rok), avšak tyto zaměstnance bude třeba zaškolit, jelikož neznají prostředí a postupy ve společnosti. Jako velmi efektivní řešení zaškolení zaměstnanců spatřuji způsob, kdy se

zaměstnavatel dohodne s agenturou práce a zaměstná dočasně přidělené zaměstnance, kteří zde již nějakou dobu konají práci v pracovním poměru. Tím získá levnější pracovní sílu (viz srovnání osobních nákladů v kapitole 5.6.4.) bez nutnosti zaškolení. Proces výroby se tím tedy nijak nezdrží.

V kombinaci s výše uvedeným může zaměstnavatel dále zřídit společensky účelná pracovní místa (dále SÚPM) na základě dohody s úřadem práce. Získá tak nárok na příspěvek na takto zřízená pracovní místa. Při návrhu řešení předpokládám, že byla splněna podmínka stanovená §113 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, která dává úřadu práce při zřízení více než pěti SÚPM povinnost vyžádat si vypracování odborného posudku a tímto posudkem bude uznáno vytvoření 10 SÚPM.

Aby mohl být získán příspěvek od úřadu práce, musí být nově přijatí zaměstnanci na tato místa zaměstnání v pracovním poměru na dobu neurčitou, neboť předpokladem realizace dohod mezi zaměstnavatelem a úřadem práce je dlouhodobé trvání pracovního poměru umístěného uchazeče (8).

Na základě e-mailové komunikace s vedoucím oddělení trhu práce Úřadu práce České republiky (kontaktní pracoviště v Kroměříži) jsem zjistila, že výše příspěvku na zřízení SÚPM je v maximální výši 60 000,- Kč/rok, nerozlišuje se počet zřizovaných míst. V případě příspěvku na mzdové náklady je dle rizikových kategorií uchazečů stanovován příspěvek v rozmezí 6 – 9 měsíců a výši 12 – 18 000,- Kč/měsíc (23).

Při výpočtu osobních nákladů kalkuluji s maximálním možným příspěvkem na mzdové náklady v částce 18 000,- Kč/měsíc na jedno společensky účelné pracovní místo po dobu 9 měsíců (23).

Předpokládám, že každý zaměstnanec konal práci 137,75 hodin měsíčně (tedy stejný počet odpracovaných hodin jako v 3.1.) a 1 653 hodin ročně (= pouze dny, které skutečně zaměstnanec pracoval – tzn. mimo dny dovolené).

Na základě e-mailové komunikace s vedoucím oddělení trhu práce Úřadu práce ČR s kontaktním pracovištěm v Kroměříži jsem zjistila, že požadavkům na dané pozice u zaměstnavatele vyhovuje 10 evidovaných osob (23). Přijetí zaměstnanci budou rozděleni na jednotlivá střediska – 6000 dva zaměstnanci, 7001 tři zaměstnanci a 8001 pět zaměstnanců.

Náklady v Kč	Středisko		
	6000	7001	8001

Hrubé mzdy	351 504,-	523 656,-	897 000,-
SP – zaměstnanec	22 848,-	34 056,-	58 320,-
ZP - zaměstnanec	15 840,-	23 580,-	40 380,-
SP – zaměstnavatel	87 888,-	130 932,-	224 280,-
ZP – zaměstnavatel	31 656,-	47 160,-	80 760,-
Daň¹	21 240,-	30 780,-	56 700,-
Ostatní osobní náklady	18 772,-	27 484,-	44 907,-
Poukázky na sportovní aktivity	800,-	1 200,-	2 000,-
Příspěvek na zřízení SÚPM	60 000,-		
Příspěvek na mzdové N	324 000,-	486 000,-	810 000,-
Náklady celkem	146 620,-	224 432,-	418 947,-

Tabulka 21: Předpokládané roční osobní náklady na 10 vlastních zaměstnanců při zřízení SÚPM

(Vlastní zpracování dle kapitoly 1.8.3, 1.8.5.)

Z výše uvedené tabulky lze říci, že díky příspěvku od úřadu práce na zřízení SÚPM a příspěvku na mzdové náklady ušetří zaměstnavatel za rok 1 680 000,- Kč. Pro zaměstnavatele je tedy výhodné zřídit společensky účelná pracovní místa a obsazovat na tato místa zaměstnance evidované úřadem práce za předpokladu, že očekává zvýšení objemu zakázek uzavřených na delší časové období.

3.5 Shrnutí vlastních návrhů řešení

V kapitole vlastní návrhy řešení byly představeny čtyři varianty řešení, z nichž tři představují zvýšení počtu zaměstnanců v období dvou měsíců, aby mohl být splněn větší objem zakázek plánovaných také na období dvou měsíců. Jedno řešení navrhlo minimalizaci osobních nákladů při přijetí nových zaměstnanců do pracovního poměru na dobu neurčitou díky příspěvkům od úřadu práce na zřízení společensky účelných pracovních míst. Tento návrh by byl pro společnost použitelný v případě, že bude plánovat dlouhodobé zvýšení objemu zakázek, například na období jednoho roku.

Podnikatel považuje za nejrealizovatelnější návrh 3.1., jelikož potřebuje pracovní sílu v co nejkratším časovém období a zároveň přijme nejméně zaměstnanců (při zachování potřebného počtu odpracovaných hodin). Zaměstnání dočasně přidělených zaměstnanců nákladově náročnější než přijetí vlastních zaměstnanců na základě dohody o provedení práce. Ovšem u dohody o provedení práce by muselo být přijato o 23 lidí více, aby se zachoval stejný počet odpracovaných hodin za dva měsíce jako u dočasně přidělených zaměstnanců, a to hodnotí podnikatel jako méně reálné vzhledem k současnému stavu na trhu práce v daném regionu.

Naopak v případě zaměstnání na delší časové období (jeden rok) zhodnotil podnikatel návrh 3.4. jako velmi vhodný, jelikož představuje značnou úsporu osobních nákladů a zároveň je realizovatelné přijmout dočasně přidělené zaměstnance do pracovního poměru. Nemusí takto přijaté zaměstnance zaškolit, neboť prostředí společnosti již znají.

ZÁVĚR

V teoretické části bakalářské práce byly vymezeny pojmy týkající se pracovněprávních vztahů. Byl uveden výpočet analýzy bodu zvratu a byly uvedeny též některé další pojmy z oblasti ekonomie, účetnictví a daní.

V druhé části bakalářské práce byla analyzována struktura pracovněprávních vztahů v dané společnosti a vyčíslena výše osobních nákladů spojených se zaměstnáváním zaměstnanců. Bylo zjištěno, že měsíční náklady na dočasně přidělené zaměstnance jsou vyšší než osobní náklady na tyto zaměstnance, kdyby byli vlastními zaměstnanci. Rozdíl měsíčních nákladů ovlivnila především smluvní cena mezi agenturou práce a společností Fremach Morava, s.r.o. Při porovnání roční výše osobních nákladů na tytéž zaměstnance z výsledků vyplynulo, že roční osobní náklady na vlastní zaměstnance by byly nižší než na dočasně přidělené zaměstnance a to zejména kvůli vysoké marži agentury práce.

Třetí část bakalářské práce představila možné návrhy řešení, které může společnost Fremach Morava, s.r.o. při plánovaném zvýšení počtu zakázek využít. Cílem bakalářské práce bylo vytvořit návrh, který by minimalizoval osobní náklady při současném zvýšení stavu zaměstnanců a tím tak došlo k dřívějšímu bodu zvratu a následnému tvoření zisku.

Odpovědi na výzkumné otázky

1) První výzkumnou otázkou mělo být zjištěno, jaký typ pracovněprávních vztahů uzavíraných s novými zaměstnanci v krátkodobém horizontu přináší pro zaměstnavatele nejnižší osobní náklady. Bylo předpokládáno, že zaměstnání nových zaměstnanců na základě dohody o provedení práce vyhovují nákladovým požadavkům zaměstnavatele nejvíce v krátkém období (dva měsíce).

V případě nutnosti zvýšení objemu výroby po dobu dvou měsíců představuje pro zaměstnavatele přijetí 73 zaměstnanců na dohodu o provedení práce nejnižší osobní náklady. Hypotéza se tedy potvrdila. Zaměstnavatel však musí přijmout o 23 lidí více než by přijal dočasně přidělených zaměstnanců a o 13 lidí více než zaměstnanců přijatých do pracovního poměru na dobu určitou na základě pracovní smlouvy. Existuje riziko, že na trhu práce v daném regionu nebude potřebný počet potenciálních zaměstnanců a také nebudou dostatečně kvalifikovaní.

2) Druhá výzkumná otázka řešila, v jaké situaci je pro zaměstnavatele z hlediska nákladů přijetí zaměstnance na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr výhodnější než zaměstnání zaměstnance agenturou práce. Předpokladem bylo, že za uvedených podmínek znamená přijetí zaměstnance na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr pro zaměstnavatele nižší osobní náklady.

Zaměstnance konajícího práci na základě dohody o provedení práce zaměstnavatel přijme v případě, že dojde ke krátkodobé nutnosti zvýšení objemu výroby. Přijetí agenturních zaměstnanců by neslo vyšší osobní náklady, ale tato pracovní síla by byla dříve k dispozici, jelikož výběrové řízení zaměstnavatele trvá déle. Hypotéza se potvrdila, avšak pouze za předpokladu, že zaměstnavatel chce minimalizovat osobní náklady.

3) Třetí výzkumná otázka se zabývala dlouhodobým přijetím nových zaměstnanců (jeden rok a více), aby osobní náklady na tyto zaměstnance byly co nejnižší. Bylo předpokládáno, že nejvýhodnějším typem pracovněprávního poměru splňujícím podmínku co nejnižších nákladů je pracovní poměr na dobu určitou.

V delším časovém období představuje přijetí vlastních zaměstnanců do pracovního poměru v kombinaci se současným zřízením společensky účelných pracovních míst nižší osobní náklady. Hypotéza se tak potvrdila pouze částečně.

4) Čtvrtá otázka zkoumala, jak se změní bod zvratu, jestliže zaměstnavatel zvýší objem výroby a přijme nové zaměstnance. Předpokladem byl pokles bodu zvratu.

Bod zvratu klesá, jestliže zaměstnavatel zvyšuje objem zakázek i počet zaměstnanců. Hypotéza se potvrdila.

Cílem bakalářské práce bylo navrhnout řešení vzniku pracovněprávních vztahů při zvýšení objemu výroby, aby osobní náklady na zaměstnance byly co nejnižší. Tento cíl byl naplněn, v návrzích řešení byly představeny čtyři varianty rozšíření zaměstnanecké základny při současném zvýšení objemu výroby. Každý z těchto návrhů byl sestaven tak, aby byly osobní náklady na zaměstnance co nejnižší.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

- (1) LIŠKA, Václav. *Zpracování a obhajoba bakalářské a diplomové práce*. 2. vyd. Praha: Professional Publishing, 2010, 93 s. ISBN 978-80-7431-021-8.
- (2) HŮRKA, Petr. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2014, 145 s. ISBN 978-80-7478-440-8.
- (3) HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014*. 3. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, 1063 s. ISBN 978-80-7263-857-4.
- (4) NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2014 - s výkladem: právní stav k 1. 1. 2014*. 4. vyd. Praha: Grada Publishing, 2014, 102 s. ISBN 978-80-247-4628-9.
- (5) PICHRT, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2013, 375 s. ISBN 978-807-4004-810.
- (6) NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Jaroslav JAKUBKA. *Zákoník práce 2014 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 4. vyd. Praha: Grada, 2014, 296 s. ISBN 978-80-247-5124-5.
- (7) BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C.H. Beck, 2012, 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.
- (8) Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ze dne 13. května 2004
- (9) SYNEK, Miloslav. *Manažerská ekonomika*. 5. vyd. Praha: Grada, 2011, 471 s. ISBN 978-80-247-3494-1.
- (10) Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení ze dne 20. listopadu 1992.
- (11) Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění ze dne 14. března 2006.
- (12) Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění ze dne 20. listopadu 1992.
- (13) VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2014: praktický průvodce*. Praha: Grada, 2014, 464 s. ISBN 978-80-247-5120-7.
- (14) *České účetní standardy 2013*. Ostrava: Sagit, 2013, 240 s. ISBN 978-80-7208-970-3.
- (15) Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů ze dne 20. listopadu 1992.

- (16) FREMACH MORAVA. *Představení společnosti Fremach Morava, s.r.o.*
Kroměříž: Fremach Morava, 2014.
- (17) Veřejný rejstřík a Sbírka listin. *Úplný výpis z obchodního rejstříku*
[online]. Ministerstvo spravedlnosti České republiky, © 2012-2014 [cit. 2015-
02-21]. Dostupné z: <https://or.justice.cz/>
- (18) FREMACH MORAVA. *Pracovní řád*. Kroměříž: Fremach Morava,
2013.
- (19) TOPIČOVÁ, P. *Interview*. Fremach Morava, Jožky Silného 2824/12, 767
01 Kroměříž. 25.2.2015.
- (20) CIESLAROVA, I. *E-mail*. Fremach Morava, Jožky Silného 2824/12, 767
01 Kroměříž. 5.3.2015.
- (21) Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ze dne 21. dubna 2006.
- (22) GRASSEOVÁ, Monika. *Analýza podniku v rukou manažera: 33
nejpoužívanějších metod strategického řízení*. 2. vyd. Brno: Computer Press,
2012, 325 s. ISBN 978-80-265-0032-2.
- (23) ÚLEHLA, S. *E-mail*. Úřad práce České republiky, Kontaktní pracoviště
Kroměříž, Erbenovo nábřeží 4251, 767 01 Kroměříž. 4.5.2015.